



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

ANA CAROLINA ALVES LOPES

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMA
DIGITAL SOB DEMANDA VIA APLICATIVO À LUZ DO TRABALHO DECENTE**

**BELÉM
2021**

ANA CAROLINA ALVES LOPES

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMA
DIGITAL SOB DEMANDA VIA APLICATIVO À LUZ DO TRABALHO DECENTE**

Dissertação de mestrado apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (Área de Concentração: Direitos Humanos), sob a orientação do Prof. Dr. Ney Stany Morais Maranhão e co-orientação do Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto, na Linha de Pesquisa de Direitos Fundamentais, Concretização e Garantias.

BELÉM
2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD
Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará
Gerada automaticamente pelo módulo Ficat, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

L864n Lopes, Ana Carolina Alves.
 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES DE
 PLATAFORMA DIGITAL SOB DEMANDA VIA APLICATIVO
 À LUZ DO TRABALHO DECENTE / Ana Carolina Alves Lopes.
 — 2021.
 148 f.

 Orientador(a): Prof. Dr. Ney Stany Morais Maranhão
 Coorientador(a): Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto
 Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará,
 Instituto de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em
 Direito, Belém, 2021.

 1. Negociação coletiva do trabalho. 2. Trabalho sob
 demanda via aplicativo. 3. Trabalho decente. 4. Autonomia
 privada coletiva. I. Título.

CDD 342.6

TERMO DE APROVAÇÃO

ANA CAROLINA ALVES LOPES

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMA DIGITAL SOB DEMANDA VIA APLICATIVO À LUZ DO TRABALHO DECENTE

Dissertação de mestrado apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará (Área de Concentração: Direitos Humanos), sob a orientação do Prof. Dr. Ney Stany Morais Maranhão e co-orientação do Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto, na Linha de Pesquisa de Direitos Fundamentais, Concretização e Garantias.

Avaliado pelos membros da banca examinadora em ___/___/___, com conceito ____
(_____).

Prof. Dr. Ney Stany Morais Maranhão
(Orientador)

Prof. Dr. Platon Teixeira de Azevedo Neto
(Co-Orientador)

Profa. Dra. Valena Jacob Chaves Mesquita
(Avaliador)

Prof. Dr. Georgenor de Sousa Franco Filho
(Avaliador)

BELÉM
2021

“Que a tua vida não seja uma vida estéril. - Sê útil. - Deixa rasto. Ilumina com o resplendor da tua fé e do teu amor.

Apaga, com a tua vida de apóstolo, o rasto viscoso e sujo que deixaram os semeadores impuros do ódio. - E incendeia todos os caminhos da terra com o fogo de Cristo que levas no coração”.

(ESCRIVÁ, Josemaria. Caminho 1, 2019, p. 25)

AGRADECIMENTOS

A Deus, por tudo, pois, sem Ele, eu sou nada.

Aos meus pais, Francisco e Conceição (*in memoriam*), pelo amor imensurável, compreensão e incentivo durante toda a minha existência.

Ao meu esposo, Leonardo, pelo amor, companheirismo e paciência em todos os momentos necessários nesta jornada.

Ao meu orientador, Prof. Ney Maranhão, pelas sempre sábias palavras, que transbordam competência profissional e humildade, servindo a mim (e todos seus alunos) como um iluminado exemplo de vida intelectual.

Agradeço ao meu co-orientador, Prof. Platon Teixeira de Azevedo Neto, pela ilustre presença nesta jornada, pelos apontamentos sempre fundamentais para a elaboração da pesquisa e, por sempre agir com enorme gentileza e humildade, refletindo a essência da verdadeira sabedoria.

Agradeço ainda, aos queridos professores que participaram da qualificação e banca avaliadora desta pesquisa, Prof^a. Valena Jacob Chaves Mesquita e Prof. Georgenor de Sousa Franco Filho, que muito me honra com suas presenças ilustres, bem como, por todas as valiosas considerações apontadas, das quais contribuíram positivamente para o desenvolvimento da presente pesquisa.

Por derradeiro, mas não menos importante, agradeço a todos os demais professores que me acompanharam ao longo do curso de mestrado na UFPA, a toda equipe da Secretaria do PPGD-UFPA e pelos alunos que tive o prazer de conhecer nesta caminhada e que se tornaram meus amigos.

RESUMO

A presente pesquisa foi realizada com o objetivo de analisar de que forma a negociação coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo poderia ser um instrumento viável a ser utilizado pelos trabalhadores à luz da concepção do trabalho decente. Para tanto, buscou-se o estudo doutrinário acerca do conceito e concepção histórico-jurídica do trabalho decente e da negociação coletiva do trabalho. Analisou-se a possibilidade de realização da negociação coletiva e sua intrínseca correlação com a persecução por um trabalho mais decente para os trabalhadores. A presente pesquisa investigou ainda o cenário atual dos trabalhadores de plataforma digital, dando ênfase para o labor sob demanda via aplicativo. Foi realizada uma averiguação acerca da situação jurídica dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo no Brasil, tendo sido examinados os Projetos de Lei pertinentes e jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho. Foram apresentados na presente pesquisa também, decisões judiciais e legislações importantes de outros países sobre a condição jurídica dos trabalhadores de plataforma digital. A presente pesquisa seguiu o método dedutivo, uma vez que o tratamento e a interpretação da bibliografia levantada se deram por meio da análise de conteúdo, em um processo interativo, no intuito de buscar explicar o fenômeno estudado. Os resultados da pesquisa evidenciaram que, apesar das dificuldades práticas encontradas no contexto dos trabalhadores de plataformas digitais sob demanda via aplicativo no Brasil, tais como sua indeterminação de natureza jurídica e, conseqüentemente, dos direitos assegurados, bem como, da fragmentação dos trabalhadores e diversidade de perfis e, ainda, da dificuldade deles de auto reconhecimento como uma categoria, já é possível vislumbrar uma importante mobilização coletiva dos mesmos, tanto em redes sociais, como na formação de grupos e associações profissionais, e ainda, na criação de diversos sindicatos pelo Brasil. Demonstrando assim, o intuito dos trabalhadores de ganharem maior visibilidade e apoio e, conseqüentemente, poderem negociar coletivamente com as plataformas digitais. Concluiu-se positivamente pela hipótese levantada na presente pesquisa, onde a negociação coletiva parece indicar ser um caminho viável para a consecução do trabalho decente dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo no Brasil, sob dois principais aspectos: pela liberdade do exercício da autonomia privada coletiva *per se* e pelo fortalecimento negocial para promoção tanto do reconhecimento como da aplicação de direitos e melhores condições laborais.

Palavras-chave: Trabalho decente. Trabalho sob demanda via aplicativo. Negociação coletiva do trabalho. Autonomia privada coletiva.

ABSTRACT

This study was developed with the objective to analyze how collective bargaining by workers on demand via apps could be a viable instrument to be used by those under perspective of decent work. For this purpose, a doctrinal study was sought about the historical-legal concept and conception of decent work and collective bargaining. The possibility of carrying out collective bargaining and its intrinsic correlation with the pursuit of more decent work for workers was analyzed. This research also investigated the current scenario of digital platform workers, highlighting work on demand via app. An investigation was developed on the legal status of workers on the digital platform on demand via app in Brazil, and the relevant Bills and jurisprudence of the Superior Labor Court were examined. It was also presented in this research, important court decisions and legislation from other countries on the legal status of digital platform workers. This research followed the deductive method, since the treatment and interpretation of the bibliography surveyed took place through content analysis, in an interactive process, in order to try to explain the phenomenon studied. The survey results showed that, despite the practical difficulties encountered in the context of digital platform workers on demand via app in Brazil, such as their indeterminacy of a legal nature disposal and, consequently, of the guaranteed rights, as well as the fragmentation of workers and diversity of profiles and also their difficulty of self-recognition as a category, it is already possible to glimpse an important collective mobilization of them, both in social networks, as in the formation of professional groups and associations, and also in the creation of various unions in Brazil. Thus, demonstrating the intention of workers to gain greater visibility and support and, consequently, be able to collectively negotiate with digital platforms. It was concluded positively for the hypothesis raised in this research, where collective bargaining seems to be a viable way to achieve decent work for workers with digital platform on demand via app in Brazil, under two main aspects: for the freedom to exercise autonomy collective private *per se* and for the negotiation strengthening to promote both the recognition and the application of rights and better working conditions.

Key words: Decent work. Work on demand via apps. Collective bargaining of work. Collective private autonomy.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 TRABALHO DECENTE E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: O DIREITO DE MOBILIZAÇÃO OBREIRA COLETIVA COMO FATOR INTEGRANTE DO TRABALHO DECENTE.....	16
2.1 Trabalho decente: conceito e concepção histórico-jurídica a luz da Organização Internacional do Trabalho.....	17
2.2 Surgimento e concepção histórico-jurídica da negociação coletiva do trabalho.....	28
2.3 A negociação coletiva como fator integrante do trabalho decente.....	40
2.4 A negociação coletiva como um direito fundamental à luz da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.....	45
3 AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS: O CASO DOS TRABALHADORES SOB DEMANDA VIA APLICATIVO.....	53
3.1 Conceito e características do trabalho por meio de plataformas digitais.....	55
3.2 As duas principais formas de trabalho por plataforma digital: o <i>crowdwork</i> (trabalho em multidão) e <i>work on demand via apps</i> (trabalho sob demanda via aplicativo).....	66
3.3 A situação jurídica dos trabalhadores de plataforma no Brasil.....	77
4 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMA DIGITAL SOB DEMANDA VIA APLICATIVO À LUZ DO VETOR ÉTICO-JURÍDICO DO TRABALHO DECENTE.....	95
4.1 A dificuldade do auto reconhecimento coletivo dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo.....	98
4.2 A negociação coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo para além do vínculo empregatício.....	106
4.3 A negociação coletiva como exercício da autonomia privada coletiva: aplicabilidade prática e possíveis direitos transacionáveis.....	117
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	132

REFERÊNCIAS.....	138
-------------------------	------------

1 INTRODUÇÃO

A sociedade vivencia no século XXI uma dinâmica intensa de trocas de dados e acesso às informações nunca antes conjecturadas nas sociedades anteriores. A temporalidade tornou-se um dos elementos centrais nas estruturas das relações humanas. É imprescindível, na atualidade, que haja uma instantaneidade para atender as necessidades do homem (BAUMAN, 2001).

Nesse sentido, a duração temporal passa a ser um dos pontos nevrálgicos nas transformações observadas em virtude da influência tecnológica nas relações humanas na contemporaneidade. Com o aumento dos avanços tecnológicos em diversos setores, como é o caso dos meios de comunicação, se têm uma verdadeira reestruturação em toda a sociedade.

O imediatismo atinge a todas as esferas, desde uma maior agilidade na fabricação de produtos por meio da automação das empresas, até uma maior troca de dados e informações, provenientes dos avanços nos meios de transportes e comunicacionais, a exemplo da invenção da Internet.

Com isso, as inovações tecnológicas têm sido responsáveis pela criação de um novo modelo de dinâmica econômica e social a um nível global nas sociedades. E, tais avanços dos meios tecnológicos têm papel fundamental nas modificações estruturais que vêm ocorrendo nas relações de trabalho na contemporaneidade.

Essa influência da tecnologia nas relações de trabalho, em especial a tecnologia da informação, passou a ser ainda mais pujante quando observado o trabalho por meio de plataformas digitais.

A relação de labor entre os trabalhadores humanos e a plataforma digital retrata nitidamente as transformações vislumbradas na sociedade contemporânea, onde um ser humano trabalhador se cadastra e se conecta a uma determinada empresa, utilizando-se única e exclusivamente a tecnologia como um meio. Não há a necessidade de uma presença física no ato da contratação, a relação se legitima e se baseia em trocas de dados e informações por meio do uso da Internet.

O que parece se caracterizar, inicialmente, de uma troca de dados e uma relação relativamente simplória, acabará por acarretar em uma verdadeira reprogramação de toda dinâmica e estrutura organizacional das relações de trabalho na atualidade.

Os trabalhadores por meio de plataforma digital vêm, progressivamente, ocupando maior espaço no cenário das relações de trabalho contemporâneas. Diversos são os

fatores que ensejam o crescimento desse perfil de trabalhador nas sociedades, a depender da região localizada, do regime jurídico existente no país, da observação ou não de trabalhadores migrantes para a região, dentre tantos outros elementos condicionantes que cercam tal relação laboral.

Entretanto, apesar das particularidades de cada tipo de atividade desenvolvida e da variação em cada cenário diferenciado a partir do perfil do país em que se encontram, a situação dos trabalhadores mediante plataforma digital tem sido vista com certa cautela em todos os países. Isso porque, as transformações nesse tipo de relação laboral são bastantes profundas e impactantes para a sociedade, seja em um nível regional, seja a nível global.

Por essa razão, alguns doutrinadores (CHRISTENSEN, 1995) utilizam a terminologia de *tecnologia disruptiva* para indicar essa mudança ocorrida nas estruturas das relações laborais, onde uma tecnologia distribuída no mercado de forma mais acessível financeiramente e mais eficiente implicaria em uma inovação e revolução mercadológica, deixando obsoletas as demais. Tais mudanças provenientes das revoluções tecnológicas poderiam ser consideradas um marco paradigmático no ciclo da economia, da sociedade e, especialmente, nas relações de trabalho.

Conforme apontado, os trabalhadores por meio de plataforma digital estão inseridos no núcleo dessas transformações sócio-tecnológicas, uma vez que, todo o perfil contratual de trabalho deles está pautado na dinâmica das trocas de dados e informações vivenciadas junto à plataforma digital.

Tais avanços tecnológicos têm desafiado institutos e ferramentas jurídicas tradicionais, a exemplo da obscuridade na definição da natureza jurídica das relações de labor entre trabalhadores e plataformas digitais, bem como no caso da observação do trabalho decente.

Inclusive, estão sendo realizados vários estudos e relatórios, a exemplo dos promovidos pela Organização Internacional do Trabalho, como o “A ascensão da força de trabalho *just-in-time*: Trabalho sob demanda, trabalho coletivo e proteção do trabalho na *gig economy*”¹, “Plataformas de trabalho digitais e o futuro do trabalho Rumo a um trabalho decente no mundo online”² e o recente relatório de 2021, intitulado de “Emprego Mundial e Perspectivas Sociais 2021: O papel das plataformas digitais de trabalho na transformação do

¹ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_433267.pdf Acesso em: 10 jun 2021

² Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/oit-plataformas-de-trabalho-digital-e-o-futuro-do-trabalho-para-otrabalho-decente-no-mundo-online/> Acesso em: 10 jun 2021

mundo do trabalho”³, para tentar melhor identificar e compreender esse fenômeno ocorrido de forma tão intensa a nível global, que são as relações e dinâmicas provenientes das plataformas digitais.

Entretanto, apesar da existência do desenvolvimento de pesquisas científicas, de debates doutrinários sobre o tema e avanços legislativos pontuais, a relação de trabalho entre trabalhadores e plataformas digitais ainda carece de melhores análises e estudos aprofundados de seus impactos a curto, médio e longo prazo nas sociedades em que se encontram presentes.

Inegável é, que esse cenário de relações de trabalho pautadas em uma economia de bico realizadas por intermédio de plataformas digitais (cenário conhecido como *gig economy* – sendo tal terminologia também utilizada pela Organização Internacional do Trabalho⁴) e, ocorridas em diversos setores da economia, vem provocando especulações e certas resistências à sua prática, na medida em que, a maioria dos ordenamentos jurídicos dos países não está preparada ou conseguindo acompanhar a dinâmica acelerada das transformações vivenciadas pelos trabalhadores nesse contexto.

No Brasil, a *gig economy* vem ocupando uma cenário vultoso na economia, onde cada vez mais se tem trabalhadores conectados a uma ou mais plataforma digital. O aumento da presença do trabalho mediante plataformas digitais, em especial dos trabalhadores sob demanda, na sociedade brasileira é nitidamente perceptível.

Estima-se que, desde sua entrada no ano de 2014 no Brasil, a Uber, por exemplo, possui uma quantidade de trabalhadores brasileiros cadastrados na sua plataforma de aproximadamente um milhão (dados informados pela própria Uber no ano de 2020)⁵.

Ressalta-se que, a Uber é apenas uma das plataformas digitais presentes em território nacional, tendo diversas outras no mesmo ramo e em diferentes setores e atividades na economia brasileira.

Contudo, apesar da ostensiva presença das relações de trabalho mediante plataformas digitais no Brasil, a mesma se encontra na denominada zona cinzenta, uma vez que, ainda não existe uma previsão legal específica para estes trabalhadores, bem como, ainda não se tem claramente a natureza jurídica contratual desse perfil de trabalhador.

A natureza jurídica da relação laboral entre trabalhadores e plataformas é um tema de intenso debate na doutrina e jurisprudência brasileira⁶, havendo diversas decisões

³ Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--pt/index.htm Acesso em: 7 ago 2021

⁴ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf Acesso em: 7 ago 2021

⁵ Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/> Acesso em: 15 jul 2021

divergentes dos Tribunais Regionais do Trabalho, entretanto, já é possível observar uma tendência favorável ao posicionamento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho em classificar tais trabalhadores como autônomos.

Importa destacar que, ainda que possa vir a ser considerado como autônomo, o trabalhador via plataforma digital possui certas características e peculiaridades que permeiam nessa relação laboral, das quais são relevantes e carecem de uma melhor atenção, a fim de garantir os direitos fundamentais dos mesmos e, por conseguinte, a dignidade humana dos trabalhadores.

Todavia, o que se tem observado na maioria dos debates envolvendo tal assunto é uma cisão onde de um lado se defende o vínculo empregatício e com isso, os direitos constitucionais e celetistas previstos ao empregado, de outro lado, a defesa de serem trabalhadores autônomos, com o perfil de microempreendedores com maior liberdade, ainda que a previsão de direitos se torne mais restrita e, por fim, se tem a defesa de uma nova forma de labor híbrida, que acarreta em um perfil de trabalhador diferenciado, com necessidades peculiares e, conseqüentemente, direitos específicos a serem atendidos.

A presente pesquisa adotou como problemática inicial o contexto conturbado da situação econômico-social e jurídica vivenciada pelos trabalhadores de plataforma digital no mundo e, em especial no Brasil, sendo realizada com o objetivo de examinar de que forma a negociação coletiva de trabalho dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo poderia contribuir e integrar como um fator ético-jurídico do trabalho decente.

Desse modo, a hipótese que norteia a pesquisa é a possibilidade da ocorrência da negociação coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo à luz do trabalho decente, no intuito de ser analisada a realização futura de um acordo ou convenção coletiva de trabalho dos mesmos. Busca-se analisar se a negociação coletiva seria um instrumento viável a ser utilizado pelos trabalhadores como expressão do exercício da autonomia privada coletiva, para que assim, os trabalhadores possam assumir o auto gerenciamento do seu bem-estar e assegurar o reconhecimento de direitos e melhores condições laborais.

Para tanto, a presente pesquisa objetivou, especificadamente, identificar o cenário jurídico dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo, observando as problemáticas pertinentes às relações de trabalho na contemporaneidade, evidenciando como

⁶ O intenso debate doutrinário e jurisprudencial sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais serão melhores estudados na seção 3, especificadamente na subseção 3.3 da presente pesquisa.

a negociação coletiva pode ser compreendida como fator integrante do trabalho decente e em que medida a mobilização coletiva laboral pode contribuir para a concretização dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a fim de se ter uma sociedade livre, justa e solidária.

Para analisar tal cenário, se fez necessário identificar que tipos de instrumentos coletivos de pressão, os trabalhadores da *gig economy* poderiam se utilizar, bem como, a que direitos poderiam ser transacionados com as plataformas digitais na busca por condições laborais que visam à preservação da honra advinda pela execução de um trabalho dignificante e, na busca de cada vez mais se alcançar patamares do trabalho mais decente.

A presente pesquisa delimitou como objeto de estudo especificadamente os trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo, em especial, os motoristas de transporte individual de passageiros e entregadores de bens/alimentos, tendo em vista, que os mesmos são uma parcela importante de trabalhadores de plataforma digital sob demanda no Brasil e, estarem vivenciando momentos pujantes de mobilizações coletivas e pressões sociais para mudanças legislativas.

A presente pesquisa seguiu o método dedutivo, uma vez que o tratamento e a interpretação da bibliografia levantada se deram por meio da análise de conteúdo, em um processo interativo, no intuito de buscar explicar o fenômeno estudado, qual seja, a possibilidade da negociação coletiva de trabalho proveniente da mobilização coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo à luz do vetor ético-jurídico do trabalho decente.

O presente estudo foi estruturalmente dividido em quatro seções, onde na primeira seção se introduziu o assunto a ser objeto principal do estudo e a problemática, hipótese, objetivos gerais e específicos da pesquisa, na segunda seção se propôs a analisar a existência da relação entre a negociação coletiva e o trabalho decente, tendo como objetivo central identificar como a mobilização coletiva dos trabalhadores poderia ser interpretada como fator integrante do trabalho decente e vir a ser considerada como um direito fundamental. Para tanto foram utilizados como base teórica da segunda seção os doutrinadores José Cláudio de Monteiro Brito Filho, Platon Teixeira de Azevedo Neto, Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Ingo Wolfgang Sarlet, Orlando Teixeira da Costa, Evaristo de Moraes Filho, Georgenor de Souza Franco Filho e Amauri Mascaro Nascimento.

Primeiramente, será estudado o conceito do trabalho decente e sua concepção histórico-jurídica, bem como, serão abordadas as características integrantes do que se compreende como trabalho decente sob o prisma da Organização Internacional do Trabalho e do levantamento doutrinário pertinente ao tema.

Em um segundo momento, será discorrido sobre o surgimento da negociação coletiva, a sua jusfundamentalidade e seu fundamento normativo internacional à luz dos preceitos utilizados pela Organização Internacional do Trabalho.

Em terceiro momento, estudar-se-á a possível correlação do direito à negociação coletiva como sendo integrante da concepção do trabalho decente, partindo-se da noção observada pela Organização Internacional do Trabalho e da doutrina sobre o tema.

Por fim, por meio da compreensão do que caracteriza o trabalho decente e de como o direito à negociação coletiva poderia integrar a concepção do que seja o trabalho decente, será analisada a interpretação que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 confere à negociação coletiva do trabalho. Nesse sentido, pretende-se nessa seção desenvolver sobre a concepção constitucional acerca da valorização do trabalho humano e como tal poderia ser concebida como uma ponte de integração do trabalhador com a democracia e vida social da comunidade.

A terceira seção terá como objeto de análise as novas formas de trabalho por meio de plataformas digitais. Buscar-se-á demonstrar o cenário internacional e brasileiro das relações de trabalho entre os trabalhadores e as respectivas plataformas digitais. Nesse diapasão, será abordado o conceito e as características das plataformas digitais e como atualmente se encontra a situação jurídica dos trabalhadores de plataformas digitais no Brasil. Para isso foram utilizados como base teórica da terceira seção os doutrinadores Valerio De Stefano, Jaime Woodcock, Nick Srnicek, Arun Sundararajan, Renan Bernardi Kalil, Natália Marques Abramides Brasil, André Gonçalves Zipperer e Rodrigo de Lacerda Carelli.

Inicialmente, serão abordadas as características e o contexto da sociedade contemporânea, como uma sociedade eminentemente digital, bem como, será abordada a influência da tecnologia da informação e comunicação no mercado de trabalho na contemporaneidade.

Em sequência será ponderado sobre a definição da *gig economy* e das duas principais formas de trabalho por plataforma digital: o *crowdwork* (trabalho em multidão) e *work on demand via apps* (trabalho sob demanda via aplicativo), sendo analisado o que compreende cada uma dessas modalidades de trabalho e suas principais características e problemáticas (De Stefano, 2016).

Dando seguimento sobre o trabalho mediante plataforma digital, será investigada a situação jurídica dos trabalhadores de plataforma sob demanda no Brasil. De início, será realizado um levantamento sobre a situação jurídica dos trabalhadores de plataforma digital

em alguns países, a exemplo da Inglaterra, a título de uma breve análise comparativa e, posteriormente, haverá a apreciação da situação jurídica desses trabalhadores no Brasil.

A quarta seção da pesquisa analisará a negociação coletiva de trabalho dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo à luz do vetor ético-jurídico do trabalho decente. Foram utilizados como base teórica para a quarta seção os doutrinadores Alain Supiot, Ulrich Beck, Zygmunt Bauman, Ronaldo Lima dos Santos, Walküre Lopes Ribeiro da Silva, Enoque Ribeiro dos Santos, Túlio de Oliveira Massoni e Ney Maranhão.

Nesta seção, inicialmente se analisará a problemática da estrutura sindical brasileira, em especial o princípio da unicidade sindical, bem como, a dificuldade de reconhecimento e auto identificação coletiva dos trabalhadores de plataforma digital, tendo em vista o dispersamento desses trabalhadores e a percepção individualista do trabalho, fato esses que serão explorados para averiguação de como e se essa situação afetaria na organização dos trabalhadores de plataforma digital para a defesa de seus interesses em comum.

Em seguida, será sopesado sobre a possibilidade de realização da negociação coletiva dos trabalhadores sob demanda via aplicativo com as plataformas digitais, independentemente da existência de vínculo empregatício, partindo-se da concepção de que, o reconhecimento do direito à mobilização e negociação coletiva não guarda relação com a condicionante de ser empregado, mas sim, de ser humano trabalhador em sociedade. Assim, a seção abordará brevemente a questão controversa sobre a possibilidade de existência ou não do vínculo empregatício para realização da negociação coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo.

Por derradeiro, será analisada a negociação coletiva de trabalho como expressão do exercício da autonomia privada coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo. Pretende-se estudar o conceito e compreensão do que se entende por autonomia privada coletiva e como sua utilização implicaria na persecução de melhores condições de trabalho e na busca pela concretização de um trabalho mais decente. Serão apresentados alguns exemplos vivenciados no Brasil de instrumentos de pressão de negociação coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo, como é o caso do “Breque dos Apps” e, como já pode ser vislumbrado uma importante mobilização coletiva deste perfil de trabalhadores na atualidade, como é o caso da criação de diversos sindicatos da categoria pelo território brasileiro. Por fim, serão apresentados alguns possíveis direitos de serem objetos transacionáveis em uma negociação coletiva entre trabalhadores (ainda que considerados como autônomos) e as plataformas digitais.

Nas considerações finais será apresentada uma síntese da análise doutrinária e jurisprudencial nacional e internacional realizada na presente pesquisa, pontuando-se as principais conclusões observadas em relação ao objeto pesquisado.

2 TRABALHO DECENTE E NEGOCIAÇÃO COLETIVA: O DIREITO DE MOBILIZAÇÃO OBREIRA COLETIVA COMO FATOR INTEGRANTE DO TRABALHO DECENTE

A presente seção analisará se a negociação coletiva do trabalho pode ser considerada como um fator integrante para consecução do trabalho decente. Para tanto, será examinado, inicialmente, o que se compreende como trabalho decente, sendo realizado um estudo da concepção histórico-jurídica e conceitual baseadas no posicionamento adotado pela Organização Internacional do Trabalho e pelo estudo bibliográfico levantado sobre o tema.

Nesse sentido, serão abordados os principais documentos internacionais a respeito, como é o caso da Declaração de Filadélfia, Declaração Universal dos Direitos Humanos, Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, bem como será examinado os quatro objetivos estratégicos expressados pela Organização Internacional do Trabalho e como tais se relacionam com a conceituação do trabalho decente.

Partindo-se do esclarecimento do que pode ser considerado como trabalho decente, buscar-se-á desenvolver a análise do surgimento e jusfundamentalidade da negociação coletiva do trabalho, delineando-a em conjunto com seu fundamento normativo internacional à luz dos preceitos utilizados pela Organização Internacional do Trabalho e doutrina pertinente.

Sob esse prisma, será estudada a importância da mobilização coletiva organizada dos trabalhadores e do fortalecimento do diálogo social com o fito de equilibrar os poderes entre as partes da relação laboral. Será analisada ainda como a negociação coletiva de trabalho foi uma realidade posta decorrente do movimento espontâneo de união e solidariedade dos trabalhadores para exercerem sua autonomia privada coletiva.

Nesse sentido, esta seção teve como propósito realizar uma análise lógico-interpretativa para averiguar se existe correlação entre a mobilização coletiva organizada dos trabalhadores (a exemplo da liberdade de associação e sindical), com fulcro principal no reconhecimento da negociação coletiva de trabalho e a concepção adotada pela doutrina e Organização Internacional do Trabalho acerca do trabalho decente.

2.1 Trabalho decente: conceito e concepção histórico-jurídica à luz da Organização Internacional do Trabalho

Por meio de suas normas internacionais do trabalho (em seus diversos instrumentos, como as Convenções, Protocolos, Recomendações, Resoluções e Declarações), a Organização Internacional do Trabalho⁷ vem refletindo a preocupação da maioria das nações contemporâneas sobre a concretização de uma sociedade justa, que garanta aos seus cidadãos um sistema jurídico defensor e promotor do trabalho decente.

Inicialmente, cumpre destacar que, desde sua criação em 1919, a OIT tem como objetivo a busca pela justiça social e que, teve seus objetivos tradicionais reafirmados e lapidados mediante a Declaração de Filadélfia de 1944, onde houve o direcionamento para duas questões relevantes à época: o foco nos direitos humanos para realização da política social e a observação de um planejamento econômico a nível internacional.

No anexo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (Declaração de Filadélfia), constam os fins e objetivos da mesma, estabelecendo os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, onde verifica-se que:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante;
- c) a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos;
- d) a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem em discussões livres e em decisões de caráter democrático tendo em vista promover o bem comum (DECLARAÇÃO DA FILADÉLFIA, 1944, p. 19).

Conforme pode ser observado, a Declaração de Filadélfia prenunciou e serviu de exemplo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948⁸.

⁷⁷ A OIT é uma pessoa jurídica de Direito Público Internacional, de caráter permanente, constituída de Estados, que assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas constitucionais da entidade e das convenções que ratificam, integrando o sistema das Nações Unidas como uma das suas agências especializadas. A composição tripartida da sua assembleia geral (Conferência Internacional do Trabalho), do Conselho de Administração e de quase todos os seus órgãos colegiados, nos quais têm assento, com direito a voz e voto, representantes de Governos e de organizações de trabalhadores e de empregadores, constitui uma das características marcantes da OIT e fator de relevo na formação do alto conceito que desfruta nos planos da cultura, da produção e do trabalho. (SUSSEKIND, 2000, p. 122).

⁸ Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 10 ago 2020.

Em consonância aos princípios fundantes da OIT, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)⁹ estabeleceu a correlação direta da dignidade do ser humano com o trabalho, visando, assim, assegurar a valorização do trabalho humano digno. Especialmente no artigo XXIII da DUDH, tem-se que:

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Vislumbram-se, desse modo, os primórdios da concepção contemporânea dos direitos humanos e sua correlação intrínseca com o trabalho humano. Conforme pondera Lindgren-Alves, foi a partir da Declaração de 1948 que se teve início ao movimento do que se conhece por direito internacional dos direitos humanos. De acordo com o autor, a DUDH se fundamentou no reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana, contendo uma relação de direitos iguais e inalienáveis a serem respeitados como um ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações (LINDGREN-ALVES, 2018, p. 35).

Importante mencionar que a DUDH, quando de seu surgimento, não poderia ser considerada como *hard law* do Direito Internacional, uma vez que a mesma não se revestia da forma de tratado internacional, não sendo submetida, assim, à ratificação pelos Estados (SARMENTO, 2006, p. 225) e nem possuindo o efeito vinculante, sendo considerada, portanto, como *soft law*, que não cria obrigações jurídicas, mas, ainda assim, estabelece diretrizes para produção de efeitos concretos.

Ainda que não necessite ser ratificada pelos Estados, alguns doutrinadores, como Piovesan, concebem a Declaração de 1948 como de natureza vinculante, tendo em vista que a mesma foi incorporada pelos costumes e princípios gerais do direito e tais também são fontes do Direito Internacional contemporâneo (PIOVESAN, 2000, p. 151).

Em relação à natureza da Declaração Universal de Direitos Humanos, Franco Filho leciona que:

⁹ Disponível em: < <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf> > Acesso em: 10 ago 2020.

Assim, a DUDH contém quatro dispositivos fundamentais para dar a verdadeira dimensão do Direito do Trabalho. Embora não esteja sujeita a ratificação, porque não se enquadra como tratado internacional *stricto sensu*, mas apenas uma declaração de princípios que devem ser observados amplamente pela sociedade internacional, seus trinta artigos são de imenso valor moral (FRANCO FILHO, 2019, p. 63).

Sob este prisma, é possível observar como ao longo dos anos existe uma preocupação importante em construir e desenvolver o entendimento do que futuramente poderia ser considerado um trabalho humano decente.

Antes de estabelecer um conceito oficial do que seria considerado trabalho decente, a OIT publicou em 1998 a denominada Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho¹⁰, que visa garantir o desenvolvimento de meios para o alcance da justiça social em meio à crise econômica vivenciada internacionalmente, dando atenção específica aos problemas de pessoas com necessidades sociais especiais, como no caso dos desempregados e dos trabalhadores migrantes, a fim de promover paralelamente o progresso social e o crescimento econômico, bem como a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

A supracitada Declaração estabelece que todos os Países-Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm compromisso de respeitar, de promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto das convenções, à guisa de exemplo: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Somente em 1999 que a OIT instituiu o conceito oficial do que deveria ser compreendido por trabalho decente. Para tanto, deveria o trabalho ser observado a partir da convergência de quatro objetivos estratégicos: 1) a promoção dos direitos no trabalho, 2) a geração de empregos produtivos e de qualidade, 3) a extensão da proteção social e 4) o fortalecimento do diálogo social.

Percebe-se, deste modo, uma característica multifacetada do conceito do trabalho decente, que:

Trata-se, portanto, do trabalho que permite satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. É também o trabalho que garante proteção social nos impedimentos ao exercício do trabalho

¹⁰ Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf> Acesso em: 1 ago 2020.

(desemprego, doença, acidentes, entre outros), assegura renda ao chegar à época da aposentadoria e no qual os direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras são respeitados (ABRAMO, 2015, p. 23).

Destarte, a OIT estabeleceu um conceito oficial para que o trabalho decente fosse compreendido universalmente como um trabalho que está adequadamente remunerado, que é exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e que é capaz de garantir uma vida digna. Importante ressaltar que, a garantia de tais condições de trabalho decente abarca o interesse para todos os trabalhadores, independentemente da existência de vínculo empregatício. No discurso de Juan Somavia, Diretor-Geral da OIT à época, tem-se que:

Em discurso proferido na referida Conferência, o então Diretor-Geral da OIT, Juan Somavía, afirmou que a finalidade primordial da OIT passou a ser promover oportunidades para que homens e mulheres possam conseguir um *trabalho decente* e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Assim, o *trabalho decente* se torna concreto à medida que são respeitados os direitos fundamentais no trabalho enunciados na Declaração de 1998 e que se garante o emprego, sem prescindir da proteção e do diálogo social, que requer participação dos trabalhadores e liberdade de associação. Juan Somavía asseverou ainda que a OIT se interessa por todos os trabalhadores, não somente os empregados, mas também os que estão à margem do mercado de trabalho estruturado: profissões não regulamentadas, profissionais autônomos, trabalhadores em domicílio, entre outros (AZEVEDO NETO, 2014, p. 49).

Nesse sentido, a OIT compreende que o trabalho decente sintetiza e concentra em seu conceito os quatro objetivos estratégicos do organismo internacional, onde expressamente busca garantir por meio dos Estados-Membros¹¹:

- 1- o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
- 2 - a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
- 3 - a ampliação da proteção social;
- 4 - e o fortalecimento do diálogo social

Inclusive, os referidos objetivos estratégicos podem ser interpretados como valores fundamentais interdependentes e indissociáveis para a caracterização de um trabalho como decente, possuindo a mesma relevância isoladamente, mas que necessitam os quatro serem observados simultaneamente, uma vez que se encontra em uma conjunção sistêmica dos pilares que constituem a OIT.

¹¹ Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> Acesso em: 10 ago 2020.

Em consonância com os quatro objetivos estratégicos elencados na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, o Conselho de Administração da Organização selecionou oito Convenções para possuírem caráter fundamental, uma vez tratarem de questões que são essencialmente avaliadas como princípios e direitos fundamentais no trabalho. Desta forma, independentemente de ratificação dos Estados, tendo em vista que todos os Estados-membros assumiram a obrigação de respeito aos princípios dispostos na citada Declaração, deverão se observados as diretrizes contidas nas oito denominadas Convenções Fundamentais da OIT.

Portanto, as oito Convenções Fundamentais estão intrinsecamente relacionadas aos objetivos estratégicos da OIT, sendo elas as de nº 29 e 105 (de 1930 e 1957, respectivamente) que tratam sobre a proibição do trabalho forçado, as de nº 87 (de 1948), que dispõe sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização (ainda não ratificada pelo Brasil), nº 98 (de 1949) sobre o direito de organização sindical e de negociação coletiva, as de nº 100 e 111 (de 1951 e 1958, respectivamente), que abordam sobre a proibição de discriminação de salários entre gêneros e proibição da discriminação em relação a emprego e profissão, a de nº 138 (de 1973) que trata sobre a idade mínima de admissão ao emprego e, por fim, a Convenção de nº 182 (de 1999), que aborda sobre as piores formas de trabalho das crianças¹².

Conforme mencionado, as Convenções Fundamentais listadas acima independem de ratificação dos Estados-Membros da OIT para que devam ser respeitadas, tendo em vista que tais estão essencialmente relacionadas com os princípios constitutivos da razão de ser da Organização, que, nas palavras de Nicolas Valticos, se compreende como:

a) o objetivo da OIT não se restringe a melhorar as condições de trabalho, mas a melhorar a condição humana no seu conjunto; b) a OIT não procura unicamente a melhoria das condições materiais de existência. Ela dá ênfase tanto à luta contra a necessidade, visando ao progresso material e à segurança econômica, como à defesa dos valores da liberdade – notadamente da liberdade de expressão e de associação – de dignidade e de igualdade – em particular da igualdade de oportunidade, independentemente da raça, da crença ou do sexo; c) a ação da Organização não se limita à proteção dos trabalhadores propriamente ditos, porquanto alcança o conjunto dos seres humanos nas suas relações com o trabalho; d) os textos fundamentais da OIT insistem na necessidade de um esforço concentrado, internacional e nacional, para promover o bem comum, isto é, para assegurar o bem-

¹² Importa ressaltar que além das Convenções da OIT, a Convenção Americana sobre Direitos humanos (Pacto de São José da Costa Rica), que foi promulgada no Brasil por meio do Decreto nº 678/1992 possui papel relevante na busca de proteção ao ser humano, abordando especificadamente no seu art. 16 sobre o reconhecimento do direito de associação para fins trabalhistas, o qual apenas poderá ser restringido na hipótese de interesse da segurança nacional, da segurança ou da ordem pública, ou ainda, para proteção a saúde ou a moral pública ou os direitos e liberdades das demais pessoas Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm Acesso em: 10 set 2020.

estar material e espiritual da humanidade; e) esses princípios de base da OIT sublinham que a ação para melhorar as condições sociais da humanidade, no sentido mais amplo do termo, não deve constituir um setor distinto das políticas nacionais ou da ação internacional, pois representa o próprio objeto dos programas econômicos e financeiros e que estes devem ser julgados por esse prisma (VALTICOS apud SUSSEKIND, 2000, p. 129).

Nesse sentido, pode-se perceber a importância dos objetivos e princípios constitutivos da OIT dentro do cenário do Direito Internacional do Trabalho, onde elas atuam de forma cogente sob o prisma da esfera moral. Como bem discorrido por Barzotto, as normas da OIT:

Indica obrigações e padrões jurídicos de comportamento civilizatório mínimo para que as nações integrantes respeitem e promovam melhores condições de trabalho para seus cidadãos. As normas internacionais do trabalho fixam metas a serem alcançadas por políticas nacionais e estabelecem um marco para a cooperação internacional. Por outro lado, fomentam o tripartismo, protegem os Direitos Humanos Fundamentais e traduzem um consenso internacional sobre como regular e garantir níveis mínimos de proteção aos trabalhadores, aceitáveis para a comunidade internacional (BARZOTTO, 2018, p. 141-156).

Salutar mencionar que a Conferência Internacional do Trabalho, órgão supremo de decisão da OIT, elabora, adota, aplica e promove as Normas Internacionais do Trabalho, por meio dos instrumentos denominados Convenções, Protocolos, Recomendações, Resoluções e Declarações¹³.

No que tange às Recomendações, elas possuem natureza de *soft law*, não possuindo caráter vinculante juridicamente e legalmente, mas sim apontamentos diretivos de valor para os Estados-membros, recomendando soluções e preceitos para a positivação interna (FELICIANO, 2013, p. 162).

Já as Resoluções e Declarações da OIT, apesar de não possuírem efeito vinculante jurídico e legal, os Estados-membros devem responder à Organização acerca das iniciativas e medidas adotadas para promover seus fins e princípios nelas contidas. Conforme já mencionado, a OIT estabeleceu em 1998 a Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, onde se constituiu como uma “reafirmação universal do compromisso dos Estados-membros de respeitar, promover e aplicar um patamar mínimo de princípios e direitos no trabalho, reconhecidos como fundamentais para o desenvolvimento sustentável”, momento em que se estabeleceram como fundamentais as oito

¹³ <https://www.ilo.org/brasil/tomas/normas/lang--pt/index.htm> Acesso em: 10 ago 2020.

Convenções supracitadas. No ano de 2008, também houve nova Declaração da OIT que aborda a Dimensão de Justiça Social numa Globalização Equitativa.

No que se refere às Convenções e Protocolos, eles têm natureza de tratados internacionais, dos quais estabelecem padrões e níveis mínimos a serem respeitados pelos Estados-membros que os ratificam. Dessa forma, ao serem ratificadas, as Convenções e Protocolos passam a incorporar o sistema jurídico interno do país que a ratificou, adquirindo assim caráter vinculante legal e jurídico, sendo, portanto, instrumentos de *hard law*. Conforme leciona Mazzuoli, as convenções ratificadas se constituem fonte formal de Direito, que gera para os cidadãos direitos subjetivos que:

(...) podem ser imediatamente aplicáveis (desde que não se trate de norma com conteúdo meramente programático, cuja aplicação fica condicionada às possibilidades fáticas e jurídicas de otimização existentes). É certo que a aplicação imediata das convenções ratificadas tem maior possibilidade jurídica de concretização nos países cujas Constituições adotam o *monismo jurídico* na regência da relações entre o Direito interno e o Direito Internacional (como é o caso do Brasil) (MAZZUOLI, 2020, p. 156).

Nesse sentido, a obrigatoriedade de observância e cumprimento das normativas da OIT pelos Estados-membros deverá entrar em vigor a partir da ratificação das Convenções e Protocolos no país, bem como a obrigatoriedade de observação das diretrizes gerais contidas nas Declarações, como é o caso da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento e das oito Convenções Fundamentais anexadas nela, das quais independem de ratificação para possuir eficácia no ordenamento jurídico dos Estados-membros.

No tocante ao trabalho decente, diversas são as Convenções da OIT que se correlacionam com a estruturação do conceito e da busca pela implementação de diretivas capazes de serem alcançadas pelos Estados-membros. De acordo com os ensinamentos de Supiot, o trabalho decente não se trata, essencialmente, de um conceito operativo jurídico, mas, sim, um guia que ilumina e direciona a OIT desde 1999 para suas decisões e ações, na busca da promoção de oportunidades para homens e mulheres conseguirem condições decentes e produtivas de labor, dentro de condições de equidade, liberdade, segurança e dignidade humana (SUPIOT, 2006, p.1).

A própria conceituação do que se entende por trabalho decente implica em uma série de complexidades a serem observadas, uma vez que é necessária cautela no sentido de generalizar e abstrair demais a sua compreensão, transformando-a de difícil aplicação objetiva para que os Estados-membros possam adotar em seus ordenamentos jurídicos.

Importante frisar que a concepção de trabalho decente, essencialmente, é ampla, uma vez que o labor é um dos elementos nucleares do homem na sociedade. Logo, integra uma esfera extensa e significativa dentro das inter-relações humanas, podendo, assim, variar de acordo com os costumes e realidades locais a serem implementados. Entretanto, existem aspectos da concepção de trabalho decente que são universais e imutáveis, que devem ser observados de forma absoluta por todos os países e a todos os seus cidadãos, como é o caso dos direitos fundamentais do trabalho.

De toda sorte, conforme apontado por Freitas e Jacob (2018, p.146), ao citar Brito Filho e a corrente interpretativa majoritária pelo Supremo Tribunal Federal, o trabalho decente é a antítese do trabalho escravo, havendo a necessidade de se tutelar a dignidade da pessoa humana e o *status libertatis* (capacidade de autodeterminação) do ser humano trabalhador.

Sob este prisma, em conformidade com os objetivos estratégicos da OIT, Anker aponta que existem alguns aspectos do trabalho decente que devem ser analisados para averiguação prática de sua ocorrência, devendo o trabalho decente ser examinado a partir de seis facetas condicionantes, sendo elas: 1) oportunidade de trabalho, uma vez que não havendo trabalhos disponíveis no mercado, não seria possível qualificar o labor como decente ou não; 2) trabalho em condições de liberdade, no tocante ao direito de escolha livre do trabalho e referente à filiação junto as organizações sindicais; 3) trabalho produtivo, onde a atividade laboral consiga oferecer meios de subsistência mínima para o trabalhador e seus familiares; 4) igualdade no trabalho, visando impedir qualquer tipo de discriminação na contratação, consecução e dispensa da atividade laboral; 5) segurança do trabalho, na busca da preservação da saúde, segurança e higidez do trabalhador, assim como suporte financeiro para se ter meios de subsistência em casos de doenças e invalidez; e 6) dignidade no trabalho, do qual pontua que os trabalhadores sejam tratados com respeito e que possam participar das decisões referentes às condições laborais (ANKER, 2003, p. 167-168).

Em consonância com as seis facetas acima, Brito Filho define o trabalho decente como:

(...) um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais (BRITO FILHO, 2010, p. 52).

Compreende-se assim, a partir dos ensinamentos de Brito Filho, que o trabalho decente é uma união de elementos mínimos, porém, extremamente relevantes para busca da

dignificação e valorização do trabalho humano. Tendo em vista que o labor está intrinsecamente relacionado com a inserção do homem na sociedade contemporânea, devem ser observados seus elementos nucleares a fim de se promover o bem-estar e a satisfação pessoal e profissional para um melhor desenvolvimento de suas potencialidades. Nas palavras de Alvarenga:

Portanto, o trabalho decente constitui instrumento de realização pessoal e fundamento sobre o qual o homem realiza os seus desejos pessoais, revela a sua criatividade, desenvolve a sua personalidade e torna possível a execução de uma tarefa voltada para o bem de toda a humanidade. O trabalho passa a ser uma atividade desenvolvida pelo homem com o fim último de atender às exigências básicas do ser humano, no plano da realidade material e espiritual, dando à pessoa humana garantia de vida e de subsistência, para que ao homem seja oferecido um todo imprescindível a uma vida digna e saudável, encontrando-se ligado não apenas aos direitos da personalidade do ser humano como também à sua afirmação econômica, social, cultural e pessoal (ALVARENGA, 2015, p. 136).

Nesse sentido, de forma abrangente, o trabalho decente pode ser entendido como uma concepção elementar para construção de uma sociedade civilizada que busca valorizar a dignidade humana em conjunto com o desenvolvimento econômico-social. Está direcionado à diminuição da pobreza e ao desenvolvimento equitativo e integrador, em virtude da crescente situação de interdependência dos diferentes países na contemporaneidade (GOSDAL, 2007, p. 130). Para tanto, tem-se o trabalho decente como uma proteção de direito nucleares no intuito de proporcionar equidade no labor, maior segurança social, representação dos interesses dos trabalhadores, bem como preocupação com o meio ambiente social e político, de forma a garantir liberdade e dignidade humana (CRIVELLI, 2010, p. 175).

Importante reflexão é levantada por Azevedo Neto ao tratar de trabalho decente, quando estabelece um conceito do sentido teórico voltado para harmonização e bem-estar recíproco das relações laborais, que se revestem de uma prestação de serviços fundamentada na realização do bem e integralmente desprovida de uma exploração selvagem (AZEVEDO NETO, 2014, p. 50). O autor discorre ainda sobre os dois aspectos a serem observados quando se trata de trabalho decente, sendo:

1) positivo – o trabalho decente é a expressão da dignidade humana no trabalho, da garantia dos direitos fundamentais à liberdade e à igualdade, bem como à preservação da segurança e da saúde no meio ambiente laboral, entre outros aspectos que serão examinados adiante; 2) negativo – o trabalho decente só pode alcançado se antes for erradicado o trabalho escravo e infantil, se for eliminada a discriminação no emprego e assegurada a liberdade sindical (AZEVEDO NETO, 2014, p. 51).

É possível vislumbrar que os aspectos caracterizadores do trabalho decente convergem em um cerne principal: a dignidade humana. Este elemento nuclear é de relevância fundamental. Entretanto, para sua real observância, faz-se imprescindível a análise das facetas do que se entende por trabalho decente. É perceptível que o trabalho decente possui naturezas simples e complexas, simultaneamente. Simples, porque parece ser bastante racional e razoável a percepção de que o trabalho humano deve ser justo na medida em que as condições de trabalho respeitem e valorizem sua integridade. Complexa, uma vez que o respeito a estas características elementares são dependentes de diversos agentes, fatores e em diversos graus de aplicabilidade. Assim, de que forma o trabalho decente poderia ser viabilizado em uma ação concreta e operacional? Em interessante reflexão, Rosenfield e Pauli ponderam que:

Do ponto de vista da incidência da dignidade no contrato de trabalho e nas relações de trabalho, é preciso conciliar a dignidade moral com as questões como o trabalho justamente remunerado, prestado em condições de equidade e seguridade. Como afirma Gosdal (2006) a dignidade no trabalho é uma categoria axiológica aberta, que não pode ser fixada de modo definitivo, porque precisa ser permanentemente definida pelas situações concretas. Seu caráter histórico e dinâmico exige sua atualização constante. Mas não enfraquece os marcos teóricos dentro dos quais ela deve ser compreendida (ROSENFELD e PAULI, 2012, p. 324).

Destarte, mais uma vez pode-se identificar a necessidade precípua de guiar a conceituação do que seja um trabalho decente a partir das características dispostas nos quatro objetivos estratégicos da OIT. Conforme já mencionado, não parece ser viável conceber o trabalho decente de forma exageradamente abstrata, que implicaria na dificuldade prática de sua aplicabilidade efetiva, mas, sim, compreender o trabalho decente de forma razoável e ponderada frente às situações concretas vivenciadas.

No ano de 2015 houve uma retomada das discussões e debates internacionais sobre a concepção do trabalho decente (BELTRAMELLI NETO e VOLTANI, 2019, p. 172), uma vez que a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou o documento nomeado de “Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”¹⁴, onde, especificadamente, no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, abordou sobre o Trabalho decente e crescimento econômico, da qual se subdivide em dez diretrizes relevantes a serem perquiridas pelos países.

Percebe-se que, ao longo dos últimos anos, a preocupação com as situações que envolvem o trabalho humano na contemporaneidade só aumentou, tendo em vista que têm

¹⁴ Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8> Acesso em: 5 ago 2020.

sido vivenciadas experiências inovadoras nas relações de trabalho. A tecnologia, em especial a tecnologia da informação, possui papel determinante nas novas formas de interação dos trabalhadores e empresas, principalmente as denominadas plataformas digitais. Cada vez mais, a busca pela adequação dos preceitos do trabalho decente se faz fundamental para promover o equilíbrio e harmonia nas relações laborais, visando, assim, a concretização de uma sociedade que contemple a dignidade humana do trabalhador.

Conforme ponderado anteriormente, após análise de documentos importantes sobre o tema, como a Declaração da Filadélfia, Declaração Universal de Direitos Humanos, Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, tem-se a preocupação especial da relação da dignidade do ser humano trabalhador com a proteção da liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva. Observa-se que tais elementos necessitam ser concretizados de forma simultânea, estando, essencialmente, interligados.

Porquanto, a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva também compõem o conceito do que poderia ser compreendido por trabalho decente à luz dos objetivos estratégicos definidos pela OIT que, em paralelo, direciona a imperiosa necessidade do fortalecimento do diálogo social.

Importa destacar, que o diálogo social mencionado faz-se mais forte e presente nas sociedades em que se tem uma maior atuação dos atores sociais, a exemplo, da coletividade organizada dos trabalhadores. Assim, ao valorizar e proteger a organização coletiva, podendo ser representada pela sindicalização dos trabalhadores, está-se proporcionando que estes estejam presentes de forma mais fortalecida e expressiva no diálogo social firmado.

Desse modo, é imprescindível que se tenha estímulos ou, pelo menos, não existam embargos, às mobilizações coletivas dos trabalhadores, tanto no momento de formação de um sindicato como na busca pela tratativa negocial coletiva.

2.2 Surgimento e concepção histórico-jurídica da negociação coletiva do trabalho

A potencial união coletiva do ser humano deriva da própria natureza existencial do Ser. Conforme observado por Aristóteles na obra *Política*, o homem é um animal social, que realiza seu valor axiológico na sociedade por meio da associação dos seres, que têm uma opinião comum acerca dos assuntos que faz uma família, uma cidade e o Estado

(ARISTÓTELES, 1999, p. 146). Assim, o ato de associação em grupos integra elemento nuclear e pressuposto da própria natureza humana.

Partindo dessa percepção, verifica-se que a relação laboral, que representa e é composta por uma relação entre seres humanos, está inserida neste complexo círculo da potencial união coletiva dos seres.

Em virtude das características marcadas pela época, a união dos trabalhadores passou a ser mais expressiva no período da industrialização (final do século XVIII), onde houve uma maior concentração dos trabalhadores nos centros urbanos, que compartilhavam do mesmo espaço físico e condições de trabalho nos primórdios do setor fabril.

Esta aproximação em decorrência do local físico (fábrica) e das situações comuns vivenciadas pelos trabalhadores fez com que se possibilitasse um campo fértil para o florescimento do espírito solidário e coletivo dos mesmos. Essa união dos trabalhadores da época reflete a própria essência da natureza humana de ser um animal social. A conjunção dos interesses individuais dos trabalhadores espalhados no interesse comum da coletividade estimulou a identificação e formação do vínculo de pertencimento a um grupo que, posteriormente, passou a se unir organicamente para reunir forças e poder perante seus empregadores.

E é a partir desse cenário de espontaneidade da união solidária dos trabalhadores que foi possível vislumbrar o início da concepção do que se teria como negociação coletiva de trabalho¹⁵.

Estabelecer o diálogo entre as partes integrantes das relações do trabalho se faz essencial para a busca de equilíbrio de poderes e da justiça social. Esse equilíbrio de poderes para estabelecer um diálogo entre trabalhadores e empregadores deve se pautar essencialmente na busca pela dignidade humana e na honra advinda pela execução de um

¹⁵ A esse instrumento a doutrina atribuiu, através dos tempos, as mais variadas denominações: convênio de normas de trabalho e salário (Guillermo Cabanellas); convenção coletiva de condições de trabalho (Gallart y Folch); concordata de trabalho (Juan Balella); convenção sindical normativa (Martins Catharino); convenção coletiva de trabalho (Michel Despax e outros); convênio coletivo (Deveali e Barassi); contrato de tarifa (de origem alemã, apud Gallart y Folch); contrato legal de trabalho (Rossoni); concordata intersindical (Costamagna); regulamento corporativo (apud Cabanellas); acordo intersindical (Alfonso Sermoniti); regulamento profissional (Dario Guidi) e Acordo-Marco (Direito italiano) (Cf. Octavio Bueno Magano, Manual de Direito do Trabalho - Direito Coletivo do Trabalho - volume III, página 139 e Amauri Mascaro Nascimento, Direito Sindical, 2ª edição, páginas 255 e 256). Em uma Convenção Internacional (n. 98) e em duas Recomendações (ns. 91 e 163), a Organização Internacional do Trabalho, provavelmente condicionada pela sua posição em favor da pluralidade sindical e tendo em vista a preponderância dessa orientação entre os países a ela filiados, preferiu usar a expressão contrato coletivo. Não apenas usou, mas definiu o contrato coletivo como sendo "todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, de um lado, e do outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, na ausência de tais organizações, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por estes últimos, de acordo com a legislação nacional" (Recomendação n. 91, de 1951) (COSTA, 1994, p. 13).

trabalho dignificante, aos moldes do definido na Carta Encíclica *Rerum Novarum* do sumo pontífice Papa Leão XIII:

Façam, pois, o patrão e o operário todas as convenções que lhes aprouver, cheguem, inclusivamente, a acordar na cifra do salário: acima da sua livre vontade está uma lei de justiça natural, mais elevada e mais antiga, a saber, que o salário não deve ser insuficiente para assegurar a subsistência do operário sóbrio e honrado. Mas se, constringido pela necessidade ou forçado pelo receio dum mal maior, aceita condições duras que por outro lado lhe não seria permitido recusar, porque lhe são impostas pelo patrão ou por quem faz oferta do trabalho, então é isto sofrer uma violência contra a qual a justiça protesta (LEÃO XIII, 1891, p. 19).

Verifica-se assim, a extrema importância da possibilidade de haver o diálogo entre as partes componentes da relação laboral e, para tanto, se faz de derradeira a atenção aos equilíbrios e desequilíbrios de poderes das mesmas.

Historicamente, esse início da busca pelo equilíbrio de poderes na relação de trabalho se originou, fundamentalmente, pela união dos trabalhadores. Verifica-se que esta coalização de trabalhadores nos primórdios da industrialização proporcionou a auto-regulamentação para os seus respectivos contratos de trabalho.

Importa destacar que as negociações coletivas de trabalho foram historicamente uma realidade posta decorrente do movimento de união e solidariedade dos trabalhadores à sua época, não havendo sequer previsão em lei para sua realização, tendo surgida como em um nítido choque com as estruturas normativas então vigentes. Nesse sentido, os próprios grupos sociais organizados seriam os responsáveis pela criação de regras a serem observadas na relação laboral. Nas palavras de Sinzheimer:

As forças do Estado não são, em nenhuma parte, suficientes para realizar a regulamentação necessária do trabalho. O Direito estatal é muito rígido e esquemático. Sua incapacidade nesse campo se faz sentir na medida do progresso da sociedade. O problema não pode ser resolvido senão por leis autônomas elaboradas pelos próprios grupos sociais organizados. O Direito Trabalhista criado dessa forma é um direito autônomo. O Direito Trabalhista não estatal é um direito objetivo, fazendo concorrência com a lei (SINZHEIMER, 1927, p. 17).

De fato, a união organizada dos trabalhadores foi a precursora das regras auto regulamentadoras estabelecidas a partir da vivência da autonomia e liberdade dos trabalhadores e empregadores em estabelecer um diálogo e, daí, poderem vir a formar, por meio da auto composição, condições de trabalho que lhes eram importantes.

As negociações coletivas, portanto, tiveram um surgimento espontâneo como consequência da reação e união dos trabalhadores contra as condições de trabalho vivenciadas

à época, tendo sido realizadas durante muito tempo à margem da lei (CESARINO JUNIOR, 1970, p. 421).

Inclusive, foi em virtude dessa união organizada dos trabalhadores para a defesa de condições de trabalho mais dignificantes que se deu origem ao que seria mais tarde conhecido como Direito Coletivo do Trabalho. Conforme relembra Plá Rodriguez, a união dos trabalhadores atraiu a atenção pública para o fenômeno laboral:

Dessa atenção para o fenômeno laboral derivou a legislação do trabalho. Essa legislação foi reconhecendo a realidade social e sindical, o que significou suprimir entraves à união e, num segundo momento, criar estímulos para a união dos trabalhadores. Na medida em que se formarem associações profissionais, surgiu uma nova forma de criação do Direito do Trabalho: a de origem profissional e extra-estatal, que teve nas convenções coletivas sua expressão máxima.

Foram se desenvolvendo paralelamente ambas as formas de elaboração do direito. De um lado, o direito estatal, consagrado na lei e nos regulamentos. De outro, o direito profissional ou extra-estatal, concretizado nas convenções coletivas e nas normas emanadas dos órgãos tripartites ou paritários.

Porém, com o passar do tempo, o direito coletivo do trabalho de origem extra-estatal foi substituindo o de origem estatal, no sentido de torna-lo desnecessário, inadequado ou impróprio. De fato, a proteção obtida pelos próprios trabalhadores associados, através das convenções coletivas, tornou inútil a proteção outorgada pelo legislador (PLÁ RODRIGUEZ, 1993, p. 24-25).

O processo autônomo das normas a serem observadas nas relações laborais e, posteriormente, o reconhecimento destas normas pelo ordenamento jurídico estatal diz respeito à própria razão de ser do Direito do Trabalho.

E, desde a sua criação, o Direito do Trabalho se fundamenta nos valores dinâmicos de justiça, uma vez que se faz imperiosa a necessidade do dinamismo para acompanhar as modificações inerentes às relações de trabalho vivenciadas na sociedade. Para o Direito do Trabalho, portanto:

Não lhe interessa a manutenção do *status quo*, que mantém como permanentes as relações de dominação que devem ser transitórias. Pelo contrário, quer e pretende construir uma nova ordem, mais justa, mais humana e menos alienante. Daí o seu pronunciado sentido de reivindicação e de protesto, inerente à sua própria natureza e razão de ser. Por isso mesmo, só num clima de liberdade é que se torna possível a construção de um verdadeiro direito do trabalho, criado pelas espontâneas manifestações das categorias interessadas, em livres e autônomos diálogos entre si (MORAES FILHO, 1978, p. 2).

Dessa forma, autonomia e liberdade são elementos imprescindíveis para se estabelecer um cenário propício de união dos trabalhadores. Sendo tais elementos constitutivos do ideário do Direito Coletivo do Trabalho, que, nas palavras de Costa, é o segmento fundamental e embrionário do Direito do Trabalho:

O segmento fundamental, porém, é e sempre será o coletivo, pois foi ele o portador dos institutos que o Estado veio a reconhecer como novidade, já que destinados a estabelecer, abstratamente, normas e condições de trabalho, de caráter cogente, elaborados à margem dos seus poderes Legislativo e Regulamentar.

Não concordo, pois, com os que identificam o Direito Coletivo como uma mera parte do Direito do Trabalho, pois prefiro ver nele o seu segmento fundamental, a sua geratriz, o seu plasma germinativo, a substância formadora e essencial de todo o seu conteúdo orgânico (COSTA, 1986, p. 152).

Nesse sentido, a união coletiva dos trabalhadores, que resultou no que se conhece modernamente como associação profissional, tem sido considerada como o motor do Direito do Trabalho, devendo-se pela sua ação enérgica e decidida, o alcance da maioria das conquistas desse Direito (RUPRECHT, 1995, p. 83).

Assim sendo, qualquer tipo de proibição ou restrição mais ostensiva da união dos trabalhadores deve ser considerada como uma forma de repressão, uma vez que o grupo profissional mostra-se como expressão de força social autônoma que representa a liberdade e auto gerência dos trabalhadores a fim de se estabelecer diálogos e potenciais negociações coletivas (MAGANO, 1978, p. 122).

Conforme pondera Corrêa, somente haverão relações de labor democráticas se houver garantido o direito à organização dos trabalhadores e empregadores, uma vez que “a existência de organizações representativas livres e democraticamente constituídas erige-se em pressuposto para o diálogo social legítimo, ensejando o fortalecimento do papel dos atores sociais” (CORRÊA, 2010, p. 162-163).

A participação dos atores sociais nas relações de trabalho é fundamental para que se consiga propiciar o diálogo interpartes, a fim de se estabelecer a possibilidade de uma negociação coletiva. Em interessante reflexão, Russomano aponta a importância das relações coletivas e, conseqüentemente, da negociação coletiva para a construção de melhores condições de trabalho:

A negociação coletiva assegura a unidade e a força das categorias interessadas e chega à obtenção de melhores, justas e equilibradas condições de trabalho. Através dessas relações coletivas – e daí sua importância admirável – o Direito do Trabalho não apenas assegura, fortemente, o cumprimento das leis, como, igualmente, as suplementa, indo além delas, pois estas nada mais são do que o limite inferior das garantias devidas ao trabalhador (RUSSOMANO, 2002, p. 46).

Em consonância com a compreensão de que a negociação coletiva trabalhista consiste em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade, Delgado entende que tal é um importante veículo institucionalizado para a busca da maior

democratização e inclusão socioeconômica das pessoas na sociedade civil (DELGADO, 2019, p. 1650).

Não diferente leciona Supiot, ao conceber a negociação coletiva como um instrumento mais dinâmico e adequado para assimilação e adaptação às constantes mudanças, tendo em vista a:

(...) heterogeneidade das formas de organização do trabalho, à participação de diferentes protagonistas e ao progressivo interrelacionamento dos problemas (entre sistemas de ensino, formação e qualificação profissional, entre tempo de trabalho e tempo de vida social, ou entre o ambiente e os problemas de saúde e segurança no trabalho, para citar apenas alguns exemplos). (...) A negociação coletiva surge como um precioso instrumento para alcançar a adaptabilidade, para inspirar confiança em face da incerteza e para dar aplicação ao princípio da igualdade de oportunidades, integrando a dimensão do gênero (SUPIOT, 2003, p. 148-149).

Nesse sentido, a negociação coletiva ocupa um lugar essencial dentro do âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, uma vez que se tenha a participação apropriada e com força suficiente para que os atores sociais dialoguem na busca de melhores condições na relação de trabalho. Importante lembrar que, no processo de construção do Direito do Trabalho, é da negociação coletiva que advém o plus que poderia ser conseguido autonomamente, uma vez a compreensão de que os direitos trabalhistas legislados deveriam corresponder, sempre, a um mínimo (COSTA, 1994, p. 17), que poderia ser melhor lapidado com os direitos a serem adquiridos por meio da negociação coletiva.

Pelo seu papel essencial na democratização do diálogo dos atores sociais nas relações trabalhistas, a negociação coletiva, ao longo dos anos, vem sendo assunto de intenso debate em âmbito internacional. Inobstante, a OIT desde a década de 20, vem estabelecendo diretrizes a serem observadas pelos Estados-membros de promoção e proteção do diálogo e dos atores sociais na busca da aplicabilidade da negociação em esfera coletiva¹⁶.

Tanto o é relevante, que a liberdade sindical e o reconhecimento da negociação coletiva, conforme já discorrido na seção anterior da presente pesquisa, estão inseridos entre os quatro objetivos estratégicos da OIT e conjunto com o fortalecimento do diálogo social.

Inicialmente, a OIT estabeleceu a Convenção nº 11 em 1921 (ratificada no Brasil em 1957), que aborda o direito de associação e de coalizão dos trabalhadores agrícolas, sendo a norma internacional trabalhista que inaugurou a questão de liberdade de associação proporcionando, assim, o início do reconhecimento internacional da união dos trabalhadores

¹⁶ Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm> Acesso em: 3 fev 2020.

na formação de um grupo passível de buscar, como um ator coletivo, melhores condições laborais.

Em 1949 a OIT estabeleceu a Convenção nº 98 (que foi ratificada pelo Brasil em 1952), que trata do Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva, onde dispõe sobre garantia da liberdade sindical dos trabalhadores e a proteção destes se filiarem, impedindo a prática antissindical (artigos 1º a 3º) e dispõe sobre o fomento e promoção da negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego (art. 4º).

No intuito de complementar as disposições referentes aos representantes dos trabalhadores, a OIT adotou em 1971 (ratificada pelo Brasil em 1990), a Convenção nº 135, da qual trata sobre Proteção de Representantes de Trabalhadores, apontando para a necessidade dos representantes dos trabalhadores na empresa serem beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, das quais poderiam ser motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical ou participação em atividades sindicais, desde que as ações forem tomadas dentro do limite das leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando (art. 1º).

Em consonância com a promoção de liberdade de associação, a OIT estabeleceu em 1975 (ratificada pelo Brasil em 1994) a Convenção nº 141, onde aborda sobre as Organizações de Trabalhadores Rurais, destacando a importância destes trabalhadores para o desenvolvimento mundial, prevendo, inclusive, que a categoria dos trabalhadores rurais abarcaria tanto os assalariados como os que trabalham por conta própria, tendo eles direito de constituir, sem prévia autorização, as organizações que estimarem convenientes, assim como o direito de a elas se afiliarem, com a única condição de observar os estatutos das mesmas (art.3º).

Ainda sobre o direito de associação e sindicalização, a OIT adotou em 1978 (ratificada no Brasil em 2010) acerca do Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública, onde elenca possibilidade de empregados públicos gozarem de proteção adequada contra todo ato de discriminação sindical em relação com seu emprego (art.4º - 1), bem como, a concessão de facilidades para o desempenho rápido e eficaz de suas funções, durante suas horas de trabalho ou fora delas, aos representantes das organizações reconhecidas de empregados públicos (art. 6º - 1).

O fomento à negociação coletiva ganhou ainda mais destaque na Convenção nº 154, adotada pela OIT em 1981 e ratificada pelo Brasil em 1992. A citada Convenção se pauta fundamentalmente no incentivo do exercício da autonomia coletiva dos trabalhadores a fim de se estimular a negociação coletiva e que, as medidas que visam estimular a mesma não sejam concebidas ou aplicadas de modo a impedir a liberdade de negociação (art.8º), assim como, a Convenção nº 154 se preocupa em incentivar a interpretação mais ampla do que se entende como negociação coletiva e do conteúdo a ser negociado (art.2º).

É possível identificar ao longo das Convenções supracitadas que a OIT reflete a preocupação em estimular e estabelecer diretrizes que promovam a liberdade de associação e sindical, a proteção aos representantes sindicais para que estes possam exercer de forma real seu papel, bem como, o incentivo e fomento à negociação coletiva. Inclusive, além das mencionadas Convenções, a OIT promulgou diversas Recomendações¹⁷ que abordam tais temas, a exemplo da Recomendação de nº 143 (1971), que trata sobre a Proteção e Facilidades a ser Dispensado aos Representantes de Trabalhadores na Empresa, da Recomendação nº 159 (1978), que aborda os Procedimentos para a Definição das Condições de Emprego no Serviço Público e, a Recomendação nº 163 (1981), que discorre especificadamente sobre a Promoção da Negociação Coletiva. Apesar das Recomendações da OIT não possuírem força vinculante, como ocorre no caso das Convenções ratificadas, elas servem como um guia de diretrizes e objetivos a serem buscados e implementados nos Estados-membros.

É justamente essa força diretiva que concede mais eficácia às Normas Internacionais do Trabalho exaradas pela OIT, como leciona Moraes Filho:

A OIT dá corpo à opinião pública mundial dos problemas do trabalho, por sua só existência, exerce sobre os diversos Estados pressão moral, cujo poder é certo, tornando-se difícil manter certas regras, recusar certas reformas, na atmosfera assim criada. E menos por sua ação jurídica direta do que por estes meios psicológicos indiretos que a OIT desempenha um papel eficaz no progresso dos direitos do trabalho (MORAES FILHO, 2000, p. 227).

Dessa forma, as diretrizes exaradas pela OIT se revestem de elementos morais que informa e direciona o rumo da atmosfera internacional acerca das relações de trabalho, suas problemáticas e assuntos correlacionados, dando assim o direcionamento aos debates a serem discutidos pelos Estados.

Em paralelo às normas internacionais de trabalho exaradas pela OIT, o ordenamento jurídico brasileiro construiu ao longo das legislações e previsões constitucionais,

¹⁷ Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm Acesso em: 5 mar 2020.

o conceito e as condicionantes para a ocorrência da negociação coletiva. Entretanto, o início das previsões normativas brasileira sobre o tema e assuntos correlacionados se deu de forma peculiar e influenciada pelos acontecimentos históricos nacionais à época de sua criação. Como é o caso da problemática existente na estrutura sindical brasileira, que ao revés do que ocorreu nos países precursores da expansão industrial, o sindicalismo no Brasil não irrompeu do agrupamento natural, sob a pressão dos problemas sociais e políticos. Tendo em vista o atraso cronológico de mais de um século do surgimento do industrialismo brasileiro, que já não encontrava a estrutura que o liberalismo econômico havia preparado de forma tão marcante na Europa nos fins do século XVIII (PUECH, 1975, p. 37).

De similar compreensão, Magano (1978, p. 123) leciona que o sindicalismo no Brasil foi proveniente de uma maneira anômala, que muito contribuiu para que o sindicato, ao invés de ter sido considerada expressão de uma força social autônoma, tenha sido considerado uma entidade dependente do Estado.

De todo modo, desde sua concepção embrionária proveniente do pensamento revolucionário de 1930, teve-se o firme propósito de chamar o sindicato para junto do Estado brasileiro, tirando da penumbra da vida privada dos trabalhadores para as responsabilidades da vida pública (VIANNA, 1943, p. 6).

Nesse sentido, no que tange à preocupação constitucional com a dimensão coletiva das relações de trabalho, a inauguração de sua previsão ocorreu na Constituição da República de 1934 (art. 212, § 1º, inciso "j"), dispondo que a legislação do trabalho reconheceria as convenções coletivas de trabalho. Já na Constituição de 1937, todavia, em seu art. 137, alíneas "a" e "b", dispuseram sobre os contratos coletivos de trabalho - terminologia esta que foi posteriormente transplantada para a Consolidação das Leis do Trabalho (nos artigos 611 a 642)-, impondo o texto constitucional a condição de só ser aplicável o contrato coletivo no âmbito das categorias envolvidas, mediante extensão do instrumento por meio de ato do Ministro de Estado do Trabalho. No tocante às Constituições de 1946, (art. 157, inciso XIII), de 1967 (art. 158, inciso XIV), de 1969, editada com o título de Emenda n. 1 (art. 165, inciso XIV) e a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (art. 1º, inciso XXVI) foram uníssonas em consagrar a expressão "reconhecimento das convenções coletivas de trabalho" (COSTA, 1994, p. 14-15).

Salutar ressaltar que foi em 1967, por meio do Decreto nº 229 que os pactos coletivos passaram a ser divididos em duas classes: a) o acordo coletivo de trabalho que advém da negociação de uma ou várias empresas da correspondente categoria econômica e o

sindicato profissional e b) a convenção coletiva celebrada entre os sindicatos patronais e de trabalhadores (SAAD, 2014).

Conforme já mencionado, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 reconhece a negociação coletiva, tanto na forma de convenção coletiva quanto na forma de acordo coletivo de trabalho, como direitos sociais pertencentes tanto aos trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º, inciso XXVI). A Constituição de 1988 possui diversas disposições acerca do direito coletivo nas relações de trabalho, a exemplo do art. 7º, inciso VI, que prevê a exceção de redutibilidade salarial proveniente de convenção ou acordos coletivos de trabalho. Outros dispositivos constitucionais se referem à liberdade de associação profissional e sindical, elencadas no art. 8º, que determina no inciso VI a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. No art. 9º é assegurado constitucionalmente o direito de greve aos trabalhadores, enquanto que no art. 10 é assegurada a participação dos trabalhadores empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação, assim como, no art. 11 garante-se que nas empresas com mais de duzentos empregados é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

No que se refere à previsão da negociação coletiva na legislação infraconstitucional, tem-se que a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe mais especificadamente sobre a mesma nos arts. 611 a 625. Em consonância aos preceitos constitucionais a CLT estabelece o reconhecimento da convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho como instrumentos provenientes da negociação coletiva e determina no art.611-A e art.611-B as matérias passíveis à negociação coletiva e as matérias consideradas ilícitas para supressão ou redução de direitos, respectivamente¹⁸.

Outra previsão na CLT de imprescindível observância quando se trata de negociação coletiva é o art. 511, onde legitima a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores,

¹⁸ Inclusive, verifica-se o posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF) quanto ao reconhecimento da relevância da negociação coletiva na esfera laboral, que no acórdão do RE 590415/SC (2015), o ministro Luís Roberto Barroso (relator), concluiu que: As normas paternalistas, que podem ter seu valor no direito individual, são as mesmas que atrofiam a capacidade participativa do trabalhador no âmbito coletivo e que amesquinham a sua contribuição para a solução dos problemas que o afligem. É através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar sua capacidade de mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso é preciso, antes de tudo, respeitar sua voz. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 590.415 Santa Catarina. Direito do trabalho. Acordo coletivo. Plano de dispensa incentivada. Validade e efeitos. p. 28. Brasília: STF, 2015. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961> Acesso em: 4 set. 2020)

empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. O referido artigo será analisado mais minuciosamente nos próximos capítulos quando for abordada a negociação coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda.

Importa mencionar que não serão aprofundadas no presente tópico as questões relacionadas à natureza jurídica e aos princípios que informam a negociação coletiva. Entretanto, de forma bastante sintetizada, necessário destacar que é majoritariamente defendido na doutrina justrabalhista brasileira que a natureza jurídica da negociação coletiva se adequa mais a denominada *teoria mista*, que tem como característica a combinação de ser um contrato criador de norma jurídica.

A negociação coletiva quando instrumentalizada em convenção ou acordo coletivo de trabalho se caracteriza por ser um negócio jurídico transacionado entre sujeitos privados que possui a possibilidade de criação de regras jurídicas, não somente cláusulas obrigacionais. Nas palavras de Delgado, o ponto nevrálgico que diferencia estes instrumentos coletivos é:

(...) o fato de serem contratos, pactos de vontades privadas, embora coletivas, dotados do poder de criação de normas jurídicas.

A chamada teoria mista, que enfatiza essa combinação peculiar — contrato criador de norma jurídica —, é, sem dúvida, a que melhor explica a natureza jurídica dos diplomas negociais coletivos. São eles, desse modo, pactos de origem societária, envolvendo seres coletivos, a que a ordem jurídica atribui aptidão para gerar regras jurídicas. Sinteticamente, podem ser definidos como pactos sociais geradores de normas jurídicas (DELGADO, 2019, p. 1694).

Nesse sentido, é possível identificar a qualidade *sui generis* que a negociação coletiva se alicerça para ser capaz de desenvolver eficientemente suas funções primordiais, dentre elas a de pacificação social. Para tanto, a negociação coletiva precisa estar adequada a certos parâmetros principiológicos, que servem para orientar e direcionar a construção do diálogo entre os atores sociais.

Santos elenca oito princípios basilares que constituem, para o autor, verdadeiros postulados éticos e vivenciais que delineiam o processo negocial e devem ser observados no processo da negociação coletiva. São eles o: 1) Princípio da compulsoriedade negocial – que fundamenta a obrigatoriedade das partes integrantes no processo da negociação coletiva de não a repelir de pronto. Dessa forma, como Santos pontua:

Negar-se a negociar, sob qualquer tipo de subterfúgio, significa negar a existência dos próprios sujeitos coletivos e colocar por terra esse instituto – a negociação coletiva – exatamente no momento em que a Constituição de 1988 a erigiu a direito constitucional, e o constituinte a colocou à disposição dos sindicatos para regerem, de per si, seus próprios interesses imanentes às relações de trabalho com suas contrapartes empresariais.

Observa-se ainda que o próprio “comum acordo” estabelecido no § 2º do art. 114 da Constituição Federal de 1988 exige que as partes convenientes entabulem a negociação coletiva, no sentido de que, em caso desta restar frustrada, as partes possam se valer do dissídio coletivo na busca de seus interesses (SANTOS, 2018, p. 104).

Conforme observado pelo autor, a partir da Emenda Constitucional nº 45/04, houve a alteração do art. 114 da Constituição Federal de 1988, onde em seu §2º passou a facultar às partes, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, para que fosse decidido na Justiça do Trabalho o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Santos (2018, p.105-113) elenca como segundo princípio o 2) Princípio do Contraditório – em que é da essência da negociação coletiva existir a dialética e é justamente o ponto de partida o diálogo de confronto de pretensões interpartes, a fim de que se propicie um acordo em harmonia aos interesses das mesmas.

O terceiro princípio se trata do 3) Princípio da boa-fé – que aplicado a todos os contratos, busca adequar condutas médias que proporcionam a correta atuação pelas partes em vista da cooperação e resolução ética dos interesses controversos. Como quarto princípio tem-se o 4) Princípio da igualdade – nesse ponto há uma diferença notória de quando se fala no contrato individual do trabalho, uma vez que na negociação coletiva os dois polos debatedores (sujeitos coletivos – sindicatos e empresa) estão situados no mesmo nível de igualdade, poder e persuasão.

O quinto princípio se refere ao 5) Direito de Informação – é fundamental a transparência nas informações oferecidas aos trabalhadores, em especial às reais condições econômico-financeiras da empresa ou do setor de atividade econômica para que assim se possa conseguir formular pautas de negociações. O sexto princípio é o 6) Princípio da Razoabilidade – é necessário haver uma razoabilidade de pretensões a fim de se estabelecer a negociação, assim, é fundamental estabelecer um rol de reivindicações e assuntos relacionados a relação de trabalho que sejam razoáveis e exequíveis; levando em consideração a real situação econômico-financeira da empresa ou empregador para não haver um sobrecarga econômica desmedida.

No que concerne ao sétimo princípio, tem-se o 7) Princípio da Paz Social – tal deve ser compreendido não apenas no aspecto culminante da negociação coletiva, mas sim, como um fator de trégua dos interlocutores para a boa discussão de seu conflito. Por fim, o oitavo princípio se refere ao 8) Princípio da Colaboração – em conjunto com todos os outros princípios reflete a importância da solidariedade na composição de um processo de negociação coletiva efetivo.

Destarte, é possível perceber que os princípios informativos do processo negocial visam instruir a construção do diálogo entre os atores coletivos no intuito de possibilitar a composição da negociação coletiva a fim de se encontrar harmonia entre os polos integrantes da relação laboral. Dessa forma:

(...) as normas coletivas são provenientes de uma concertação social que busque a proteção jurídica do trabalhador e a previsibilidade do custo produtivo das empresas. Assim, alcança-se a pacificação social, coordenando os interesses dos trabalhadores e dos empregadores. Além disso, abre a possibilidade de modernização do conteúdo normativo das relações de trabalho, ao mesmo tempo progredindo na melhoria das condições laborais e de vida dos empregados que, em contrapartida, amenizam as reivindicações cotidianas (SOUZA JUNIOR; SOUZA; MARANHÃO e AZEVEDO NETO, 2017, p. 274).

Nesse sentido, a negociação coletiva simboliza uma importante técnica civilizatória propensa a amenizar as tensões existentes entre os sujeitos coletivos na relação de trabalho. Assim sendo, a negociação coletiva entre os trabalhadores e empregador (ou tomador de serviço) parece ser um mecanismo viável para possibilitar o exercício de liberdade e autonomia coletiva dos trabalhadores com o fito de buscar melhor qualidade nas condições de trabalho e, conseqüentemente, assegurando a configuração do trabalho decente na sociedade brasileira.

2.3 A negociação coletiva como fator integrante do trabalho decente

Ao longo das seções anteriores, verificou-se a construção do ideário e valores inerentes que viriam a ser a base do Direito Coletivo do Trabalho, a partir de uma percepção tanto na esfera internacional, por meios das Normas Internacionais do Trabalho exaradas pela OIT, como das legislações nacionais.

De toda sorte, tais avanços no ordenamento jurídico advém da concepção precípua de que qualquer tipo de proibição ou restrição mais ostensiva da união dos trabalhadores deve ser considerada como uma forma de repressão de uma força social. Compreende-se que a

efetiva união dos trabalhadores reflete como uma expressão de força social autônoma, representando a liberdade e autonomia de sua própria auto gerência a fim de estabelecer diálogos e potenciais negociações coletivas.

Assim sendo, é possível vislumbrar pelos eventos históricos e sua influência na formação das normas relacionadas à negociação coletiva que, um diálogo social legítimo é o pressuposto essencial para existência de associações – organizações representativas dos trabalhadores (e também empregadores), que sejam livres para poderem assumir o seu papel de atores sociais.

Conforme já foi abordado no presente estudo, pela função imprescindível na democratização do diálogo dos atores sociais nas relações trabalhistas, a negociação coletiva é tema de intenso debate em âmbito internacional. Pode ser verificado pela elaboração das Normas Internacionais do Trabalho, como as Convenções e Recomendação já mencionadas, que a OIT, ao longo dos anos, visou estabelecer diretrizes a serem seguidas pelos Estados-membros a fim da promoção e proteção do dos atores sociais e do diálogo entre os mesmos.

Em 2019, sob encomenda da OIT, foi produzido pela Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho o relatório denominado “Trabalhar para um Futuro Melhor”¹⁹, que objetivou fornecer uma base analítica para garantir a concretização da justiça social no século XXI. A proposta do relatório é eminentemente a promoção de uma agenda centrada no ser humano, “pela qual os diversos atores inseridos no contexto laboral, em exercício de diálogo social, assumirão a responsabilidade conjunta de (re)construir as bases para um futuro do trabalho justo, digno e equitativo” (MARANHÃO e SAVINO, 2020, p. 54).

O supracitado relatório reflete a tendência, a nível internacional, da preocupação com o mundo do trabalho em tempos contemporâneos, em especial a inserção cada vez mais pujante dos meios tecnológicos, como é o caso da inteligência artificial, automação e robótica e suas influências nas novas dinâmicas laborais. No intuito de direcionar a atenção para temas relevantes que possam vir a contribuir para possíveis soluções, o relatório expõe a necessidade da revitalização da representação coletiva para que se tenha um espaço exequível de diálogo e de negociação. Nas palavras de Maranhão e Savino:

Para o relatório, o diálogo social é um bem público que reforça a pertinência e a legitimidade das decisões. Assim, é necessária a representação coletiva e forte de trabalhadores formais e informais, grandes e pequenas empresas, de

¹⁹ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--europe/--ro-geneva/--ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf Acesso em: 4 jan 2021.

maneira a se estabelecer um sistema de contrapoder e efetiva negociação, bem como o reconhecimento dessa negociação enquanto direito fundamental.

Por outro lado, podem tornar o trabalho supérfluo e escasso ou, ainda, expor os trabalhadores, em especial aqueles em plataformas digitais, à mal remuneração e à ausência de fiscalização. Diante disso, o relatório sugere: a) estabelecer parâmetros regulatórios do trabalho em plataformas digitais; b) proteger a privacidade e garantir políticas de transparência e proteção de dados nas empresas; c) monitorar o impacto das novas tecnologias do trabalho e orientar seu desenvolvimento (MARANHÃO e SAVINO, 2020, p. 59-60).

Verifica-se, nesse sentido, que existe uma forte convergência mundial de observar com maior interesse a situação dos trabalhadores em decorrência das novas tecnologias, em especial sob dois aspectos: 1) das que influenciam na dinâmica nos postos de trabalho tradicionais, como é o caso da automação, robótica, nanotecnologia e afins que, gradativamente, reduzem a quantidade de funcionários humanos em seus quadros profissionais; 2) na dinâmica das novas formas de trabalho advindas destas novas tecnologias, como é o caso das plataformas digitais e sua gama de trabalhadores humanos.

Nota-se que são dois desdobramentos consequenciais distintos, provenientes de uma mesma causa: o avanço dos meios tecnológicos. Entretanto, em ambas as situações consequenciais parecem existir uma predisposição do mesmo denominador comum em tentar contornar os efeitos negativos, qual seja, na valorização e no fortalecimento das representações coletivas, a fim de concretizar o diálogo social e, possibilitar maior abertura e terreno fértil para as negociações coletivas.

É perceptível o quanto a OIT em seus estudos-relatórios direciona sua base analítica para uma mobilização coletiva dos trabalhadores na intenção de contribuir para o alcance de soluções para as problemáticas atuais vivenciadas nas relações de trabalho, em destaque as provenientes das mudanças ocorridas pelo desenvolvimento tecnológico nas sociedades contemporâneas. Conforme já mencionado, o estudo “Trabalhar para um Futuro Melhor”, concluiu que a representação coletiva de trabalhadores e empregadores por meio do diálogo social é um bem público nuclear da democracia e que, ao ampliar e situar o processo de tomada de decisão, a representação coletiva reforça a pertinência e a legitimidade das decisões adotadas e fortalece o compromisso com a sua implementação. A representação coletiva e o diálogo social geram as capacidades institucionais necessárias para conduzir as transições do futuro do trabalho (OIT, 2019, p. 42).

Outro importante estudo sobre a possibilidade do aumento da presença sindical na defesa dos direitos dos trabalhadores contemporâneos, elaborado a comando da OIT, é o intitulado “*Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía*

del trabajo esporádico y por encargo”²⁰, que visou examinar os problemas identificados à liberdade de sindicalização e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva os trabalhadores intermitentes e do *gig economy*²¹.

Com base nos estudos citados e em todas as Normas Internacionais exaradas pela OIT, é nítida a atenção voltada para o fortalecimento e maior possibilidade de meios para o desenvolvimento dos atores sociais e, com isso, poder ser concretizado o debate de pautas pertinentes para os avanços das relações laborais. Conforme apontado por Cecato e Newton, a OIT expressamente inclui o diálogo social como um dos parâmetros bases para alcançar o que se vislumbra como trabalho decente, uma vez que:

Entende que o mundo do trabalho apresenta grande diversidade e deve se adaptar aos novos desafios da globalização e das novas técnicas de produção. O diálogo social, nesse contexto, é imperioso. Inclui todo tipo de negociação e troca de informações entre governos, empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum, em participação democrática, buscando o consenso sobre as questões econômicas e sociais relativas ao mundo do trabalho. Evidente, é preciso que as organizações sindicais, particularmente no que diz respeito às organizações de trabalhadores, sejam independentes e tenham conhecimentos técnicos necessários aos processos do diálogo e ao encaminhamento de seus resultados (CECATO e NEWTON, 2013, p. 270).

Destarte, o fortalecimento da esfera coletiva dos trabalhadores, por meio das representações coletivas, como é o caso dos sindicatos, proporciona ou deveria proporcionar maior participação nas tomadas de decisões no tocante às relações de trabalho e seus interesses essencialmente correlacionados. Tanto o é que, a OIT busca sempre atrelar o fortalecimento do diálogo social e dos atores sociais, assim como o da liberdade e proteção sindical e fomento à negociação coletiva com fatores a serem perseguidos e fundamentais para a configuração de um trabalho decente.

Conforme já mencionado, o direito à negociação coletiva se configura como um dos quatro objetivos estratégicos da OIT, devendo o reconhecimento da negociação coletiva representar uma demonstração de democracia.

Nesse sentido, de forma cristalina, a OIT direciona a persecução do trabalho decente a partir da observância dos quatro objetivos estratégicos do organismo internacional, dentre eles, o fortalecimento do diálogo social e o respeito aos direitos no trabalho, como é o caso da liberdade sindical e direito à negociação coletiva. Aspectos estes, inclusive, que

²⁰Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_651708.pdf Acesso em: 4 jan 2021.

²¹ O cenário atual do *gig economy* será analisado mais detalhadamente no próximo capítulo do presente estudo.

podem ser considerados como pressupostos negativos no plano coletivo das relações laborais. Conforme explanado por Azevedo Neto:

Os pressupostos negativos, na realidade, constituem políticas globais indispensáveis às atuações locais para a consecução de uma realidade de trabalho decente no âmbito concreto propostas pela OIT. Efetivamente somente após a retirada desses obstáculos à liberdade, à igualdade e à segurança no meio laboral é possível tratar dos aspectos positivos da tão almejada relação ideal (embora possível de concretização) (AZEVEDO NETO, 2014, p. 56).

Os pressupostos negativos, especificadamente na esfera coletiva, devem ser observados como base indicativa para poder avançar para os pressupostos positivos, uma vez que sem a base elementar da liberdade na consecução das relações laborais, resta prejudicada a verificação dos demais pressupostos. Por isso, a observância concreta dos atores sociais na formação do diálogo social, e possivelmente, na realização das negociações coletivas, reflete a própria participação do trabalhador na vida cívica do país. Como ponderado por Merino:

No que respeita à ampliação da cidadania, pode-se imaginar que o trabalho decente de fato aumenta a participação do trabalhador na vida cívica, porque um dos efeitos do trabalho exercido com dignidade é a inclusão social deste indivíduo. (...) A participação política do trabalhador-cidadão pode dar-se de diversas formas, mas sem dúvida, nesta constituição fática das relações de trabalho, é a partir da perspectiva de atividade sindical que o obreiro se coloca na vida cívica de modo mais contundente (MERINO, 2011, p. 143-144).

A preocupação em poder garantir a participação e representação coletiva dos trabalhadores é um reflexo da asseguarção da liberdade nas relações de trabalho, uma vez que a busca pelo trabalho decente nas sociedades civilizadas não pode admitir um espaço de repressão a estes movimentos associativos profissionais, como é o caso do sindicato. Não se faz possível vislumbrar no atual estágio civilizatório que se encontra a sociedade brasileira, a limitação de condições de liberdade, a exemplo da liberdade de associação e o direito à negociação coletiva, tendo em vista, inclusive, que tais condições de liberdade são essenciais para que se concretize o trabalho decente (GOSDAL, 2007, p. 152).

Importa mencionar ainda que a observação dos quatro objetivos estratégicos para configurar uma definição de trabalho decente, se devidamente aplicada, proporcionaria um trabalhador mais capaz e participante, com melhores condições de exercer a sua liberdade (AMORIM, SARSUR e FISCER, 2010, p. 427).

A liberdade, no caso específico, a liberdade em âmbito coletivo dos trabalhadores é essencial para a concretização da sua autonomia na relação de trabalho, e, conseqüentemente, alastrar-se para a participação cívica na sociedade.

Nesse sentido, a liberdade é um dos fundamentos para consecução prática de um trabalho para que este possa ser considerado como decente e está, intrinsecamente, associada aos demais elementos nucleares, dos quais, em sua somatória, implicariam, segundo Brito Filho (2010, p. 119), na fórmula Trabalho decente = dignidade + liberdade + igualdade + saúde + segurança + remuneração justa + atividade lícita + equidade + lazer + aposentadoria digna + liberdade sindical – Trabalho infantil.

A liberdade na esfera coletiva, como a de associação sindical e de reconhecimento de negociação coletiva, são imprescindíveis para que se busque a concretização de um trabalho cada vez mais decente. Ainda que se tenham certas dificuldades práticas na observância de determinados pressupostos caracterizadores do trabalho decente, não se pode retrair o enfrentamento dos obstáculos ou diminuir os estímulos para realização das condições mínimas de liberdade.

Brito Filho destacou de forma bastante coerente para necessidade de uma modulação do que se entende por trabalho decente no intuito de poder ser observável na prática, uma vez que nenhum trabalho é totalmente não decente. Nas palavras do autor:

Da mesma maneira, dificilmente um trabalho é totalmente decente, mesmo nos países desenvolvidos (muitas vezes, em locais de grande desenvolvimento econômico, os trabalhadores são sujeitos a grande estresse emocional, que o leva inclusive a altos índices de suicídio). Desse modo, preferimos encarar a questão sob o ponto de vista da busca por um *trabalho mais decente*, pois dificilmente haverá um trabalho, neste planeta, livre de qualquer mácula ou imperfeição. (...) Portanto, defendemos uma aproximação desses princípios aqui expostos ao máximo, mas sem deixar de reconhecer que o preenchimento de mais requisitos, ainda que não todos, torna o *trabalho mais decente* e a ausência de muitos resulta num *trabalho menos decente* (BRITO FILHO, 2010, p. 119).

É interessante pontuar, conforme explanado por Brito Filho, que quanto mais requisitos forem atendidos em atenção aos pressupostos que compõem o trabalho decente, mais decente este pode ser considerado, ainda que os pressupostos não estejam sendo atendidos em sua totalidade.

Dessa forma, a observância efetiva da liberdade sindical e o reconhecimento da negociação coletiva fornecem ao trabalho características de um trabalho cada vez mais decente, uma vez a liberdade ser ponto de partida impulsionadora para maiores conquistas dos trabalhadores.

2.4 A negociação coletiva como um direito fundamental à luz da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

O presente estudo não pretende se aprofundar sobre as teorias doutrinárias que envolvem os direitos fundamentais, uma vez que devido à densidade do assunto afastar-se-ia do foco principal da pesquisa. Nesse contexto, será abordada no presente tópico a compreensão do que é entendido por direito fundamental, suas principais características e como a negociação coletiva de trabalho passou a ser considerada como um direito fundamental dos trabalhadores e empregadores.

Inicialmente, cumpre ressaltar que se adota aqui a nomenclatura *direito fundamental* para se referir aos direitos do homem que foram positivados constitucionalmente no ordenamento jurídico pátrio. Distingue-se dos denominados direitos *humanos* na medida em que estes se relacionam com o posicionamento jurídico internacional, que se destinam a todos os povos e nações, enquanto que os direitos fundamentais são enunciados declaratórios constitucionais vigentes em um ordenamento jurídico. Dessa forma, ao institucionalizar os direitos do homem na ordem jurídica do país, este se reveste de reconhecimento no sistema jurídico interno como uma prerrogativa fundamental.

Sobre a diferença concreta do que se entende por direitos humanos e direitos fundamentais, Sarlet esclarece que:

Em que pese sejam ambos os termos ('direitos humanos' e 'direitos fundamentais') comumente utilizados como sinônimos, a explicação corriqueira e, diga-se de passagem, procedente para a distinção é de que o termo 'direitos fundamentais' se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão 'direitos humanos' guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional) (SARLET, 2006, p. 36).

Delgado (2020, p. 44) indica que a diferença mais salutar entre as denominações direitos humanos e direitos fundamentais circunda a questão da "concreção positiva". Para a autora, os direitos fundamentais possuem características próprias, uma vez possuem sentido preciso, restrito, despido da ideia de atemporalidade e vigência para todos os povos, tendo em vista a limitação temporal de vigência do instrumento aos quais tais direitos foram institucionalizados e positivados no ordenamento jurídico.

Na mesma esteira, sobre a conceituação de direitos fundamentais, Comparato entende como sendo:

(...) os direitos humanos reconhecidos como tais pelas autoridades às quais se atribui o poder político de editar normas, tanto no interior dos Estados quanto no plano internacional. Sem dúvida, o reconhecimento oficial de direitos humanos, pela autoridade política competente, dá muito mais segurança às relações sociais. Ele exerce, também, uma função pedagógica no seio da comunidade, no sentido de fazer prevalecer os grandes valores éticos, os quais, sem esse reconhecimento oficial, tardariam a se impor na vida coletiva (COMPARATO, 2015, p. 71).

Importa ressaltar que, apesar de certa divergência doutrinária sobre a melhor nomenclatura a ser utilizada para os direitos fundamentais, existe uma maior convergência na doutrina sobre a interpretação do que seria o conceito de um direito fundamental, do qual se dá pela concepção estatal, a partir da premissa de positivação constitucional de direitos considerados do homem, humanos ou até como citado por Pontes de Miranda (1967, p. 621), *Direitos das Gentes*.

Em que pese, conforme pondera Leite (2011, p. 36) sobre que em determinadas condições como vida, dignidade, liberdade e igualdade ultrapassem o plano positivo do ordenamento jurídico por se tratarem de elementos essenciais da própria natureza ética do homem, que independeria do reconhecimento junto ao Estado, a positivação de tais direitos como fundamentais em um país implica no reflexo material (textual) dos valores éticos e axiológicos de sua ordem jurídica.

A indicação da fundamentabilidade dos direitos a serem considerados como direitos fundamentais repousam nuclearmente no reconhecimento da dignidade da pessoa humana²² e, assim, visam assegurar os demais desdobramentos integrativos, como a cidadania, liberdade, igualdade e solidariedade. É proveniente desta percepção que Romita identifica os direitos fundamentais como manifestações da dignidade da pessoa e:

Quando algum dos direitos fundamentais, qualquer que seja a família a que pertença, for violado, é a dignidade da pessoa que sofre a ofensa. Os direitos fundamentais asseguram as condições da dignidade e, não obstante a violação da norma, apesar da agressão, a dignidade estará preservada, porque ela é um valor intangível. A dignidade não se esgota nos direitos fundamentais, entretanto, só terá sua dignidade respeitada o indivíduo cujos direitos fundamentais forem observados e realizados (ROMITA, 2014, p. 183).

²² Sobre a dignidade da pessoa humana, Sarlet conceitua como: (...) a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, nesse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunidade com os demais seres humanos (SARLET, 2015, p. 62).

Nesta ótica, é possível vislumbrar, de forma bastante sintética, o entendimento de que os direitos fundamentais partem do princípio germinador dos direitos naturais do homem, que passaram a ter enfoque internacional a partir do desenvolvimento da busca pelos direitos humanos nas organizações internacionais e que foram positivados nas Constituições Federais dos países, incorporados nos seus respectivos ordenamentos jurídicos. Na medida em que são identificados como direitos fundamentais, as suas violações acarretam em um afronte direto à dignidade da pessoa humana, uma vez sua correlação intrínseca de existência.

Em relação às características dos direitos fundamentais, Silva (2005, p. 181) identifica quatro principais, que seriam as: a) historicidade, b) inalienabilidade, c) imprescritibilidade e d) irrenunciabilidade. A historicidade é uma característica basilar e relevante para compreensão de um direito fundamental, pois representa as circunstâncias históricas e os valores nelas impregnados. Nas palavras de Bobbio:

(...) os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas. (...) o que parece fundamental numa época histórica e numa determinada civilização não é fundamental em outras épocas e em outras culturas (BOBBIO, 1992, p. 5-19).

No que se refere às características de inalienabilidade, imprescritibilidade e irrenunciabilidade, tem-se que os direitos fundamentais são inalienáveis uma vez não podem ser objeto de venda, doação ou empréstimo; são imprescritíveis na medida em que não existe a perda do direito ao longo do tempo (em que pese haver exceções, como o caso da usucapião no direito fundamental de propriedade) e, no tocante a irrenunciabilidade, tem-se que os direitos fundamentais são indisponíveis para sua livre utilização, tendo em vista que, repousam tanto no interesse subjetivo do titular do direito, como espraia para a coletividade (existindo exceções a regra, como aqueles direitos fundamentais que podem ser disponíveis em certo ponto por determinado tempo, como é o caso do direito fundamental da privacidade e intimidade). Destaca-se, contudo, que as exceções permissivas que limitam a aplicação do direito fundamental pleno devem sempre respeitar a dignidade humana.

A doutrina constitucionalista apresenta outras características dos direitos fundamentais, a exemplo da limitabilidade ou relatividade, onde apresenta a concepção de que os direitos fundamentais não seriam absolutos, mas que a sua limitação deve seguir parâmetros rígidos para que ocorra. Assim, nas palavras de Hesse:

A limitação de direitos fundamentais deve, por conseguinte, ser adequada para produzir a proteção do bem jurídico, por cujo motivo ela é efetuada. Ela deve ser necessária para isso, o que não é o caso, quando um meio mais ameno bastaria. Ela deve, finalmente, ser proporcional em sentido restrito, isto é, guardar relação adequada com o peso e o significado do direito fundamental (HESSE, 1998, p. 256).

Nesse sentido, de acordo com a doutrina de Hesse, a limitação aos direitos fundamentais deve ocorrer na medida em que possa se verificar a adequação desta para proteção do bem jurídico pretendido, da mesma forma precisa ser necessária, uma vez possuir alto nível de gravidade em sua limitação e por fim, deve ser proporcional em sentido estrito para que sua limitação seja razoável e ponderada.

Destarte, é possível verificar a intensa vinculação entre a dignidade da pessoa humana, os direitos fundamentais e o mundo do trabalho. Como apontado por Wandelli:

A prestação entregue pelo trabalhador ao disponibilizar sua força de trabalho leva consigo, inseparável, a pessoa do trabalhador, o trabalho vivo. A separação entre tempo de trabalho e tempo de vida é, portanto, mera negação da vida no trabalho. E a ausência de possibilidade de trabalho é ausência de possibilidade de vida digna. Por isso, a proteção jurídica do trabalho é essencial para a proteção e para o respeito à dignidade humana. Portanto, uma constituição e um direito constitucional que não estejam intensamente vinculados ao mundo do trabalho estão alheios à vida concreta da maioria das pessoas (WANDELLI, 2012, p. 222).

Assim sendo, os direitos fundamentais contidos na Constituição devem estar alinhados com os axiomas ético-jurídicos almejados para a ordem jurídica do país. Nesse tocante, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 foi a primeira Constituição nacional a inserir os direitos sociais do trabalho no rol de direitos e garantias fundamentais previstas no seu Título II. Dentro deste Título pode ser verificado que no Capítulo II são abordados expressamente os direitos sociais, em especial os direitos sociais trabalhistas no art. 7º a 11.

Tal elevação dos direitos sociais trabalhistas ao patamar de direitos fundamentais reflete o posicionamento do poder constituinte para o desenvolvimento econômico-social do país. Inclusive, conforme apontado por Gemignani (2014, p. 45) em um país, como é o caso do Brasil, onde existem intensas diversidades econômicas, sociais e culturais “a constitucionalização dos direitos trabalhistas representa inequívoco avanço institucional, ao erigir o trabalho como valor estruturante da república brasileira”.

Com efeito, como sopesado por Sarmiento (2006, p. 85), a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 inovou no que se refere aos direitos fundamentais, uma vez que incorporou uma gama extensa de direitos – individuais, coletivos, difusos,

sociais e políticos -, todos alinhados com posicionamento internacional tendente à proteção desses direitos, bem como, ainda elevou expressamente no seu artigo 60, § 4º, à condição de cláusula pétrea tais direitos, protegendo-os de manipulação degenerativa futura pelo poder constituinte derivado. Salutar mencionar, conforme apontado por Sarmento que, é nítido o destaque valorativo dos direitos fundamentais na Constituição de 1988 na própria estruturação do corpo textual, uma vez a localização que estão dispostos - logo no início - do texto constitucional, vindo antes, inclusive, das normas sobre a organização do Estado, revelando assim sua primazia valorativa concedida pelo poder constituinte originário.

Em relação aos direitos sociais do trabalho previstos na Constituição de 1988, tem-se que podem ser considerados como direitos fundamentais da segunda geração²³, que dominam principalmente o pensamento do século XX (BONAVIDES, 1996, p. 516). Especialmente sobre os direitos sociais do trabalho, tem-se que podem se divididos em duas categorias: a) direitos sociais individuais do trabalhador e b) direitos sociais coletivos do trabalhador (TAVARES, 2012, p. 838).

Importa destacar que o Título II da Constituição de 1988 abarca tanto os direitos sociais individuais do trabalhador, quanto os direitos coletivos do trabalhador, sendo todos considerados pela referida Constituição como direitos fundamentais que abarcam todos os integrantes das relações trabalhistas. Conforme apontado por Sarlet (2001, p. 92), o reconhecimento jurídico-constitucional dos direitos sociais do trabalho, como é o caso da liberdade de greve e de associação e organização sindical, são consequências das reivindicações da união dos trabalhadores.

Ademais, os direitos fundamentais, em especial no tocante aos direitos fundamentais sociais do trabalho, estão essencialmente correlacionados, devendo as suas concretizações ser observadas de formas interligadas. Não sem razão, Ackerman defende a transversalidade dos direitos fundamentais, a exemplo da liberdade sindical:

A liberdade sindical é transversal a todos os direitos fundamentais e aos outros direitos dos trabalhadores. Não podemos falar de salários, se não falarmos de liberdade sindical; não podemos falar de saúde e de segurança do trabalho, se não falarmos de liberdade sindical no direito e na defesa dos trabalhadores de controlar o complemento das normas de saúde e de segurança no trabalho; não podemos falar de igualdade de tratamento e de não discriminação, de proteção do trabalho infantil, se

²³ Bonavides (1996, p. 516-526) discorre sobre quatro gerações de direitos fundamentais: a primeira geração (pensamento dominante no século XIX), que trata sobre direitos eminentemente individuais, como da liberdade, os direitos civis e políticos, os da segunda geração, que são os direitos sociais culturais, econômicos, coletivos, os de terceira geração que se relacionam com os direitos fundamentais à comunicação, à paz, ao meio-ambiente, ao desenvolvimento e ao patrimônio comum da humanidade e por fim os de quarta geração, que está relacionada ao direito de informação, pluralismo e democracia.

não estivermos num contexto de liberdade sindical plena – transversalidade (ACKERMAN, 2012, p. 151-152).

Nessa esteira, a concretização dos direitos fundamentais sociais trabalhistas deve ser interpretada de forma integrada e sistêmica, uma vez que cada direito é um núcleo elementar para a construção da perspectiva da dignidade da pessoa humana nas relações laborais. E, desse modo, necessita da observação transversal daqueles direitos elevados pelo texto constitucional como um direito fundamental, como é o caso da negociação coletiva do trabalho.

Em uma análise sistêmica do texto constitucional, é possível vislumbrar que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 elevou o direito à negociação coletiva do trabalho a um direito fundamental na medida em que diversos artigos basilares de direitos sociais do trabalho só podem ser limitados ou adquiridos por meio da utilização deste instrumento negocial, dispondo o magno texto expressamente em seu art. 7º, inciso XXVI que constitui como um direito fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Tal reconhecimento pressupõe, em um raciocínio lógico, a existência anterior da negociação coletiva pelos atores sociais, uma vez que tanto as convenções como os acordos coletivos são fruto do êxito pactual da negociação coletiva. Nesse sentido, a negociação coletiva é a causa e os seus efeitos consequenciais são os instrumentos a serem formalizados mediante estrutura de convenção ou acordo, a depender das condicionantes fáticas para tanto.

A negociação coletiva do trabalho, como expressão da autonomia privada coletiva, faz-se um direito fundamental tão transversalmente relevante no texto constitucional que, inclusive, são previstos diversos outros direitos fundamentais dos trabalhadores que podem ser objetos de limitação ou ampliação mediante negociação coletiva (instrumentalizados pela convenção ou acordo coletivo), como é o caso da possibilidade de redução salarial e modificação de duração da jornada de trabalho (incisos VI, XIII e XIV do art.7º, respectivamente).

No mesmo diapasão, tem-se demais direitos fundamentais dos trabalhadores que são essencialmente interligados à possibilidade e reconhecimento da negociação coletiva do trabalho, como é o caso da própria liberdade de associação profissional e sindical dispostas no art. 8º do texto constitucional, tendo em vista que não é possível conceber uma efetiva liberdade sindical, por exemplo, sem a garantia da concretização da negociação coletiva - instrumentalizada por meio da convenção ou acordo-, pois ela é um elemento essencial para o sindicato na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria e se faz

como uma das principais formas de concretização desses interesses. Para tanto, é necessária que seja assegurada a aplicação e o reconhecimento da negociação coletiva do trabalho para os efeitos jurídicos pretendidos.

A partir dessas premissas, ainda que os direitos passíveis de objeto de negociação coletiva sejam limitados constitucionalmente e por legislação infraconstitucional (a exemplo do rol elencado no art. 611-A da CLT), não se pode negar a fundamentalidade do direito de negociar coletivamente dos trabalhadores e empregadores *lato sensu*. A negociação, conforme lecionado por Costa (1994, p. 18) é um preceito fundamental, sendo uma recomendação constitucional de solução auto compositiva dos conflitos coletivos de trabalho.

Desse modo, a respeito da fundamentalidade do direito à negociação coletiva do trabalho, Stürmer discorre que:

Por outro lado, verifica-se que, a par do fato de ser a negociação coletiva de trabalho um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, a sua estrutura é moldada no Brasil e em outros ordenamentos jurídicos, de modo a inserí-la no contexto social, econômico e contemporâneo das necessidades sociais. Isto, por si só, evidencia a necessidade de adaptação do direito à realidade social. (...) No ordenamento jurídico brasileiro atual, a negociação coletiva de trabalho está no rol dos direitos fundamentais sociais trabalhistas. Assim, portanto, a negociação coletiva de trabalho é um direito fundamental da classe trabalhadora. Este direito não altera o fato de que há direitos que não podem ser objeto de negociação coletiva por se tratarem de cláusulas pétreas (STÜRMER, 2017, p. 416-427).

Sob este prisma, é possível considerar a negociação coletiva do trabalho como um direito fundamental de titularidade dos trabalhadores urbanos e rurais, que está invariavelmente interligado aos demais direitos fundamentais trabalhistas, tanto na esfera dos direitos individuais como na esfera coletiva dos trabalhadores, a fim de que se busque a proteção da dignidade da pessoa humana dos mesmos.

Dessa forma, a presente pesquisa adota o posicionamento de que a negociação coletiva deve ser compreendida como um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro e que, tal fato está em consonância harmônica com as diretrizes abordadas nos diversos documentos internacionais, como a Declaração de Filadélfia, Declaração Universal dos Direitos dos Humanos e da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, onde existem importantes defesas acerca da liberdade sindical e do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.

Importa relembrar que, tanto as liberdades sindicais como o reconhecimento da negociação coletiva do trabalho estão como elementos essenciais e fundantes (em todos os momentos) na busca pela conceituação do trabalho decente.

Assim, parece ser evidenciado que a negociação coletiva do trabalho compõe o conceito do que poderia ser compreendido por trabalho decente à luz dos objetivos estratégicos definidos pela OIT, direcionando, dessa forma, à imperiosa necessidade do fortalecimento do diálogo social entre trabalhadores, empresas e Estado.

3 AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS: O CASO DOS TRABALHADORES SOB DEMANDA VIA APLICATIVO

A presente seção analisará as novas formas de trabalho por meio de plataformas digitais, destacando, principalmente o estudo dos denominado trabalho sob demanda via aplicativos²⁴.

A título de recorte metodológico, a pesquisa delimitou o enfoque da análise para os trabalhadores classificados como sob demanda via aplicativos, tendo em vista este perfil de trabalhador ter considerável presença nas relações de trabalho mediante plataforma digital no Brasil. Em especial, será abordado mais detalhadamente o caso dos motoristas de transporte de passageiro individual e dos entregadores de bens via aplicativo, pois é possível observar suas figuras marcantes no cenário da *gig economy* brasileira, podendo nitidamente verificar tais trabalhadores laborando nas vias públicas por todo o país. Destaca-se assim, que tal forma de trabalho, por se tratar de uma presença com volume importante nas relações de trabalho mediante plataformas digitais, foi escolhida para contribuir como objeto de análise desta pesquisa.

Nesse viés, esta seção buscará estudar o cenário internacional e brasileiro das relações de trabalho entre os trabalhadores e as respectivas plataformas digitais, onde será abordado o conceito, forma e as características do trabalho mediante plataformas digitais e como atualmente se encontra a situação jurídica dos trabalhadores de plataformas digitais sob demanda no Brasil.

Será estudado o que se compreende como plataforma digital, suas características essenciais e que tipos de plataformas digitais que existem até o momento. Dando seguimento, serão analisados os possíveis modelos de negócios adotados pelas plataformas digitais e como a escolha deles irá refletir na divisão e classificação doutrinária na relação de trabalho mediante as mesmas. Serão examinados no presente capítulo alguns doutrinadores que trazem diversas formas de divisão e classificação do trabalho por meio de plataforma digital.

Ressaltando-se, contudo, que a presente pesquisa irá utilizar a divisão suscitada por Valerio De Stefano, que elenca os trabalhadores de plataforma digital no cenário de: 1) *crowdwork* (trabalho na multidão) e 2) *work on demand via apps* (trabalho sob demanda via aplicativo).

²⁴ Tal nomenclatura adveio da divisão apresentada na doutrina por Valerio De Stefano (2015), onde será melhor abordada na subseção 3.2 desta pesquisa.

Nesse sentido, esta seção teve como propósito realizar uma análise do cenário experimentado pelos trabalhadores na *gig economy*, as suas principais características e problemáticas e, como o assunto está sendo tratado pelos estudos e relatórios promovidos pela OIT e demais instituições, assim como observar o cenário jurídico a nível global e, especialmente brasileiro, da relação de trabalho mediante plataforma digital.

3.1 Conceito e características do trabalho por meio de plataformas digitais

Com o aumento dos avanços tecnológicos em diversos setores, como os meios de comunicação, da área científica, industrial e muitos outros, pôde ser observada uma verdadeira reestruturação em toda a sociedade. A temporalidade é um dos pontos nevrálgicos nas transformações vivenciadas em decorrência desta influência da tecnologia na existência humana.

O imediatismo atinge a todos os setores, desde uma maior agilidade na fabricação de produtos a uma maior troca de dados e informações, provenientes dos avanços nos meios de transportes e comunicacionais, a exemplo da criação de ferrovias e posteriormente, aviões, seguindo pelas invenções do telégrafo, telefone, Internet e afins. Observa-se um crescimento exponencial na velocidade com que se propaga o avanço tecnológico na atualidade, onde, fazendo um paralelo com tempos passados, a exemplo na época das linhas telefônicas, que para alcançar 50 milhões de usuários levaram-se aproximadamente 74 anos, já as emissoras de rádio necessitaram de 38 anos para melhor ser difundidas, enquanto, que a indústria de computadores pessoais careceu de 16 anos, as emissoras televisivas necessitaram de 13 anos, os provedores de acesso a internet se propagaram em apenas de 4 anos (MELO; RODRIGUES, 2018, p. 38).

Essencialmente a partir do século XXI, o mundo contemporâneo passou a vivenciar uma dinâmica pujante de trocas e acesso às informações nunca antes vislumbradas nas sociedades passadas. A duração do tempo torna-se um dos elementos centrais nas estruturas das relações humanas. É necessário, nos dias de hoje, que haja a instantaneidade para atender as necessidades do homem. A tecnologia nos tempos atuais exige do homem maior agilidade e o homem a utiliza para poder atender a esta cobrança proporcionada pela própria tecnologia e por ele próprio²⁵, resultando, assim, em um verdadeiro ciclo de retroalimentação autopoietica.

²⁵ Talvez a doença básica de nosso tempo seja uma crise dos desejos e por isso toda a fabulosa potencialidade de nossa técnica parece como se não nos servisse de nada (...) o homem atual não sabe o que ser, falta-lhe imaginação para inventar o argumento de sua própria vida (ORTEGA Y GASSET, 1977, p. 48-49).

As inovações tecnológicas têm sido responsáveis pela criação de um novo modelo de dinâmica econômica e social em uma escala global. Tais avanços dos meios tecnológicos têm papel fundamental nas modificações estruturais que vêm ocorrendo nas relações de trabalho na contemporaneidade.

A influência da tecnologia nas relações de trabalho, em especial, da tecnologia da informação, foi prenunciada por Rifkin ao prever a relação direta da informação eletrônica com a diminuição de categorias profissionais e do número de empregos:

Como sugere o breve relato sobre as compras a varejo, a super-rodovia da informação eletrônica mudará os padrões de emprego ainda mais radicalmente do que o sistema rodoviário dos Estados Unidos, o ser construído no final da década de 50 e início da década de 60. Categorias inteiras de trabalhadores minguarão e, em alguns casos, desaparecerão completamente. Nos próximos anos, as tecnologias da informação irão se tornar mais inteligentes, mais baratas e muito mais capazes de integrar uma grande variedade de atividades mentais e físicas (RIFKIN, 2004, p. 158).

Em harmonia a essa mudança na percepção das relações de trabalho, em especial da relação de emprego que a sociedade contemporânea viria a vivenciar, Bridges vislumbrou que seria necessário a modificação da visão do emprego estável e duradouro preconizado no primeiro período industrial, para um espectro mais independente e de autogerenciamento do emprego pelo trabalhador:

Embora em alguns casos as novas maneiras de se trabalhar exijam novas habilidades tecnológicas, na maioria das vezes exigirão algo mais fundamental: a habilidade para descobrir e realizar trabalho num mundo sem empregos bem definidos e estáveis. Tornou-se quase um truísmo que as carreiras hoje devem ser autogeridas, mas frequentemente essa afirmação simplesmente significa que você terá que encontrar seu próximo emprego sem ajuda externa. O problema é que esse conselho já está desatualizado. Os trabalhadores de hoje precisam esquecer completamente os empregos e procurar, em vez disso, o trabalho que precisa ser feito - e então se organizarem quanto à melhor maneira de realizar o trabalho (BRIDGES, 1995, p. XV).

O desemprego perdura como objeto de intensa preocupação social desde meados do século XX, uma vez que a sociedade moderna e contemporânea incorporou a experiência de vivenciar o emprego em suas vidas. Salutar lembrar que a concepção de emprego foi uma construção e um artefato social utilizado a partir do início do século XIX para organizar e abarcar, principalmente, os trabalhos a serem realizados nas fábricas em fase de industrialização (BRIDGES, 1995, p. XIV).

Possuir um emprego passou a ser elemento fundante e assecuratório da existência de condição de vida em uma sociedade industrial. O emprego simbolizava para além de uma

simples relação privada entre empregador e empregado, mas representava uma garantia de inserção do homem na economia, nas relações sociais e na vida política da sua comunidade.

Com a modernização do maquinário e desenvolvimento de meios tecnológicos mais avançados e inteligentes, passou-se a ter uma nova transição na sociedade industrial. A mudança ocorreu na própria perspectiva que se tinha do emprego rígido e subordinado, que em virtude do crescente desemprego proveniente da automação nas indústrias, passou a ser interpretado sob uma ótica mais flexível, aumentando na prática o denominado *subemprego* para substituir a problemática do desemprego. Assim, não se teria em grande quantidade o desemprego no sentido de ser completamente sem trabalho remunerado. Mas, sim, haveria o desemprego disfarçado de várias formas de subemprego integrado ao sistema de emprego das sociedades (BECK, 1992, p. 144).

A problemática da ausência de empregos em razão, principalmente, pelo avanço tecnológico, fez com que o século XX terminasse em profunda carência de trabalho, onde há o aumento exponencial de trabalhadores em busca de um emprego e não obtendo êxito (DE MASI, 2000, p. 278).

Nesse sentido, no contexto de ausência de empregos suficientes para suprir a demanda das sociedades contemporâneas, é possível perceber uma tendência ao aumento de um trabalhador autônomo, que é dono dos seus meios de produção. Os novos meios de produção, entretanto, não se encontram nos bens materiais contidos na caixa de ferramenta do artesão, mas sim, na engenhosidade e criatividade da mente do trabalhador, onde a sociedade irá encontrar a mais importante fonte individual de riqueza e poder futuros (TOFFLER, 1993, p. 94).

O que se tem visto em tempos atuais é que o avanço da tecnologia, em especial da tecnologia da informação, não eliminou completamente o trabalho humano. Os meios telemáticos e informacionais estão possibilitando a criação e execução de trabalhos, havendo, contudo, uma reestruturação e até mesmo uma reinvenção da dinâmica laboral. Ao revés da ocorrência do fim do trabalho na era digital, está sendo vivenciado o crescimento exponencial de serviços em uma escala global (ANTUNES, 2018, p. 30).

Convém lembrar que, já foi possível observar três principais mudanças nas dinâmicas econômicas e sociolaborais nas fases denominadas de Revoluções Industriais e que, atualmente, está-se diante da nomeada quarta Revolução Industrial.

Em breve síntese, no tocante a primeira Revolução Industrial, se tem que foi delimitada pelo período de 1760 a 1850, especialmente na Inglaterra, de onde a primeira máquina a vapor foi fabricada em Soho (1775) com o destino a uma mina de carvão,

iniciando-se assim, a substituição da então produção mecânica para a produção hidráulica. A partir de sua criação, a máquina a vapor passou a servir para as mais variadas aplicações, como é o caso do abastecimento de águas em Paris, para utilização nos moinhos e para demais setores da indústria como da cerâmica e de tecelagem. As mudanças provenientes pelo uso da máquina a vapor e, conseqüentemente, pela utilização de meios energéticos mais eficientes, refletiram em verdadeiras transformações na estrutura das relações trabalhistas, ocasionando o início de uma maior divisão e especialização do trabalho, onde estas novas formas de produção trariam, posteriormente, a necessidade de outros métodos de racionalização do trabalho. (NASCIMENTO e NASCIMENTO, 2014, p. 27-28).

No que concerne à segunda Revolução Industrial, que se iniciou a partir de 1850 e se intensificou principalmente com o maior desenvolvimento da sociedade industrial para além do Inglaterra, como é o caso da Alemanha, Itália, França e Estados Unidos, trouxe mudanças ainda mais abruptas para as dinâmicas das relações laborais existentes à época. Nesta fase iniciou-se a utilização de diversos meios energéticos mais potentes, que acarretaram diretamente na criação de novos maquinários industriais, a exemplo da utilização do aço, da energia elétrica, dos combustíveis fósseis e do surgimento de locomotivas a vapor e de motor a explosão (ABRAMIDES BRASIL, 2019, p. 50). Nesse período, houve a efetiva busca e aplicação de novos modelos de produção que pretendiam sistematizar e promover a racionalização organizacional da produção, como é o caso dos modelos de produção de massa taylorista, fordista e, posteriormente, toyotista.

A terceira Revolução Industrial surge, eminentemente, a partir de 1960, como o avanço tecnológico nos meios de comunicação, da informática e robótica, sendo denominada também como a Revolução Digital. Como bem pontuado por Abramides Brasil (2019, p. 51), a terceira Revolução Industrial se caracteriza pela expansão das empresas multinacionais, a divisão internacional do trabalho e o aumento do financiamento externo. Dessa forma, o avanço nos meios de transporte e comunicação foram condições determinantes para promover a globalização dos processos produtivos e, proporcionar o ambiente favorável para a nova fase seguinte a ser vivenciada.

Em tempos atuais, a sociedade contemporânea tem vivenciado a denominada quarta Revolução Industrial, que conforme ponderado por Schwab (2016), é uma fase que se caracteriza por incorporar e integrar os sistemas inteligentes artificiais, realizando uma convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas. A conexão de tecnologias é um dos pontos nevrálgicos que reflete a quarta Revolução Industrial, podendo ser exemplificados pelo desenvolvimento da nanotecnologia, da inteligência artificial, da robótica, da análise de dados

em grande quantidade (como é o caso da big data), em casos das interações das tecnologias com o mundo físico e biológico, como é o caso da impressão 3D para diversos objetos, incluindo próteses para humanos e animais, assim como, para a utilização da biologia sintética. Todos esses elementos são reflexos da interconexão das tecnologias, em especial, as de informação, que necessitam atuar de forma integrada. Quando se trata da quarta Revolução, não se está diante de uma tecnologia solitária e isolada das demais, mas sim, ocorre justamente a inter-relação e sinergia das tecnologias, onde tal convergência é observada tanto no contexto do próprio sistema tecnológico artificial, como na relação deste sistema com as organizações humanas, com cristalinos reflexos na dinâmica da relação social e laboral na contemporaneidade.

Em virtude desse novo paradigma proveniente do intenso uso das tecnologias nas inter-relações humanas em uma escala global vivenciada na quarta Revolução Industrial, que Schwab avalia ser imprescindível haver o reconhecimento e gerenciamento dos impactos negativos da mesma no mercado de trabalho:

Em resumo, acredito que a combinação de fatores estruturais (excesso de endividamento e envelhecimento das sociedades) e sistêmicos (a introdução da plataforma e das economias sob demanda, a crescente relevância da diminuição dos custos marginais etc.) nos forçou a reescrever nossos livros de economia. A quarta revolução industrial tem o potencial para aumentar o crescimento econômico e para aliviar um pouco alguns dos maiores desafios mundiais que enfrentamos de forma coletiva. Precisamos, no entanto, também reconhecer e gerir os impactos negativos que ela pode trazer em relação a desigualdade, ao emprego e ao mercado de trabalho (SCHWAB, 2016, p. 29-30).

Quando se observa a linha do tempo de transição de uma fase da Revolução Industrial para outra seguinte, é possível perceber a diminuição do lapso temporal das transformações ocorridas entre a terceira e quarta Revoluções Industriais, o que leva a um entendimento de que o “avanço tecnológico possui efeito exponencial, capaz não apenas de introduzir novos sistemas produtivos, mas de acelerar cada vez mais os processos de ruptura entre eles” (ABRAMIDES BRASIL, 2019, p. 51).

Os processos de ruptura ocorridos entre uma fase e outra das Revoluções Industriais foram ponderados por Christensen (1995), na denominada *tecnologia disruptiva*, onde a partir da análise dos ciclos de negócios se tem que uma tecnologia lançada no mercado de forma mais acessível financeiramente e mais eficiente acarreta em uma inovação e revolução mercadológica, deixando obsoletas as demais. Tais mudanças provenientes das revoluções tecnológicas podem ser consideradas um marco paradigmático no ciclo da economia, da sociedade e, especialmente, nas relações de trabalho.

Salutar ressaltar que tal concepção da tecnologia disruptiva é objeto de divergência doutrinária, uma vez que para uma parte da doutrina existe uma dúvida se a sociedade contemporânea estaria vivenciando uma disrupção tecnológica ou seria o caso de uma modificação nas estruturas do sistema capitalista para tentar apartar uma regulação estatal mais rigorosa (ZIPPERER, 2019, p. 33).

Sobre a existência ou não de um movimento disruptivo, Maranhão e Savino (2021, p. 38-40) ponderam se pode haver, em realidade, uma repaginação dessas novas formas de relação laboral intermediadas por plataformas digitais. Nesse ponto, apresentam os autores que a repaginação do trabalho ocorreria na concepção de que existiria autonomia e empreendedorismo por parte dos trabalhadores, havendo apenas uma nova roupagem das premissas do sistema capitalista de produção (busca por lucros, competitividade concorrencial e outros).

Nesse aspecto, existe uma variação na doutrina sobre a denominação e a classificação adequada do que se entenderia pelo cenário que estão inseridos os trabalhadores de plataforma digital. Conforme apontado por Greenhouse (2016), o contexto deste tipo de trabalhadores contemporâneos podem ser vislumbrados nas mais diferentes nomenclaturas, a exemplo das conhecidas como: economia de bico (*gig economy*), da economia de compartilhamento/colaborativa (*sharing economy/collaborative economy*), economia disruptiva (*disruptive economy*), capitalismo de plataforma (*platform capitalism*), economia virtual (*virtual economy*) e economia de plataforma (*platform economy*).

Devido à complexidade que existe no próprio entendimento do cenário dos trabalhadores de plataforma digitais, pode ser observada a frequente tentativa de conceituar e definir mais precisamente tal fenômeno vivenciado no mundo do trabalho contemporâneo, onde, a depender do enfoque a ser ressaltado na análise, irá pender para determinada nomenclatura.

Inicialmente, por exemplo, parecia ser o mais adequado a utilização da terminologia economia de compartilhamento (*sharing economy*) para designar este tipo de atividade econômica, que por meio das inovações tecnológicas como os sites e plataformas digitais passou a poder criar/facilitar um ambiente de trocas em uma nova escala de número de pessoas (SUNDARARAJAN, 2016), sob a principal pretensão de promover um consumo mais consciente e sustentável para a sociedade contemporânea.

Especificadamente sobre a economia de compartilhamento, Schor (2017, p. 24) compreende que existem atividades realizadas por meio de plataformas digitais e sites que melhor podem representar tal economia, selecionando a autora quatro categorias amplas de

divisão: a) a de recirculação de bens, b) a do uso expandido de bens duráveis, c) a de troca de serviços e d) a de compartilhamento de bens produtivos. Especialmente sobre o transporte individual de passageiros, como no caso de plataformas digitais Uber, 99, Lyft e outros, a autora identifica que se enquadram na categoria de uso expandido de bens duráveis. Schor (2017, p. 27) observa ainda que as plataformas digitais podem ser classificadas de acordo com seu modelo de negócio, podendo ocorrer pela orientação para o mercado (se seria com fins lucrativos ou sem fins lucrativos) e de acordo pela estrutura de mercado (se seria exclusivamente entre pessoas ou entre pessoas e empresas).

De todo modo, como apontado por Kalil (2020, p. 72) diversas são as críticas sobre o uso da terminologia economia de compartilhamento para estes tipos de modelos de negócios, uma vez que, o ato de compartilhar remete a ideia de uma troca entre pessoas conhecidas que não objetivam lucrar com o ato, realizando-o por ato de generosidade, contudo, o que se verifica atualmente no mercado quando uma plataforma digital atua como intermediadora entre desconhecidos é uma caracterização de uma transação comercial, estabelecendo assim uma relação de consumo e não essencialmente um compartilhamento de bens ou serviços. Não haveria, assim, nada de compartilhável nesse modelo de economia, uma vez que todas as trocas de bens e serviços nesse cenário se baseiam expressamente na lucratividade.

Seguindo uma linha de raciocínio em oposição à perspectiva da nomenclatura de economia de compartilhamento, alguns doutrinadores, como Srnicek, Pasquale, Langley, Leyshon e Scholz, se utilizam da denominação de capitalismo de plataforma para indicar o contexto do modelo de economia existente entre os usuários consumidores, trabalhadores e empresas (sites e plataformas digitais).

Scholz (2016, p. 43) defende o uso de capitalismo de plataforma em detrimento da nomenclatura economia de compartilhamento, tendo em vista que, esta seria um termo enganoso e impróprio, pois esses perfis de empresas não se referem ao compartilhamento genuíno, mas sim se dedicam ao aluguel de ativos como salas, mão de obra, ferramentas e, o que seria mais importante, o tempo. O autor destaca a necessidade de ser claro na observância do que de fato se propõe essas empresas, uma vez que não pode ser interpretado que o alugar é o novo compartilhamento.

Langley e Leyshon (2016, p. 3) destacam o uso do termo capitalismo de plataforma para a necessidade de observar o cenário de circulação da economia digital, centralizando-se assim, a análise a partir das características de infraestrutura e intermediação das plataformas.

Para Srnicek (2017, p. 3-4), o uso na terminologia capitalismo de plataforma atende aos aspectos mais latentes do cenário da economia digital. Para o autor, a economia digital, preliminarmente, se refere aos negócios que se baseiam em tecnologia da informação, dados e da internet. Esta é uma área que se interligará de forma sistêmica com as demais áreas dos setores tradicionais, como é o caso da manufatura, serviços, transportes, mineração e telecomunicações.

Srnicek (2017, p. 5) ressalta que é necessário analisar a economia digital de forma integrada, uma vez que a mesma já tem se tornado essencial para a economia, possuindo características relevantes, tais como: a) ser um setor mais dinâmico da economia contemporânea; b) sistematicamente se tornando mais importante, uma vez que aumenta a infraestrutura que viabiliza o desenvolvimento da economia contemporânea e c) em virtude do seu dinamismo, a economia digital mostra-se como um ideal que legitima o capitalismo contemporâneo de maneira ampla. Destaca o autor que, a economia digital está se tornando um modelo hegemônico, tendo em vista já poder se observar a tendência das cidades com características mais tecnológicas, os negócios tendem a ser disruptivos, os trabalhadores começam a ser flexíveis e os governos devem ser mais sucintos.

Pasquale (2016, p. 311) realiza uma análise sobre os pontos mais frequentes utilizados para caracterizar o capitalismo de plataforma e apresenta contranarrativas ao que entende por narrativa convencional das atividades por meio de plataformas digitais. Para o autor, a cada ponto utilizado pela narrativa convencional de que as plataformas: 1) promoveriam um mercado de trabalho mais justo, reduzindo o custo inicial - existiria a contranarrativa no sentido de que as plataformas perpetuariam as desigualdades e promoveriam a precariedade do trabalho, reduzindo assim o poder de negociação dos trabalhadores e a estabilidade no emprego; 2) da mesma forma que na narrativa convencional se tem que as plataformas diminuiriam o impacto da discriminação ao aumentar o número de plataformas prestadoras de serviços – na contranarrativa observa-se que as plataformas ampliariam a discriminação quando identificam o rosto dos consumidores que revela sua raça antes da concretização da transação comercial;

Continua o autor no que tange: 3) na narrativa convencional se teria a modificação do cenário onde os reguladores defendem somente os interesses de setores constituídos devido às suas ligações políticas – como contranarrativa se teria a concentração de pequeno número dessas empresas o domínio de determinadas atividades, o que provocaria esforços para que a regulação ocorra em benefício próprio; 4) como narrativa convencional as plataformas permitiriam a expansão de determinadas atividades por meio da alta qualidade dos serviços

ofertados – enquanto que em contrarrativa destaca-se que existiria a expansão inicial em decorrência de sorte, de ser uma novidade, da ausência de regulação e pelo baixo custo e investimento capital inicial.

Pasquale (2016, p. 311) pondera ainda que: 5) na narrativa convencional as plataformas promoveriam o crescimento econômico, uma vez que conseguem inserir mais trabalhadores no mercado de trabalho - na contrarrativa é ponderado que as plataformas acabariam por criar obstáculos para o desenvolvimento econômico, uma vez que diminuiriam os salários destes trabalhadores; 6) na narrativa convencional se tem que as plataformas promoveriam a flexibilidade do trabalho a partir da divisão dos empregos em tarefas – enquanto que na contranarrativa se tem a crítica de que os trabalhadores teriam que estar prontos para receber as tarefas a qualquer tempo em virtude da necessidade de sobrevivência e, por fim, 7) na narrativa convencional as plataformas poderiam ajustar a oferta e demanda com maior eficiência em decorrência do uso de informações dos seus usuários (tanto consumidores quanto trabalhadores) – em contranarrativa as plataformas poderiam influenciar negativamente os seus usuários na tomada de decisão, tendo em vista que poderiam manipular as informações disponibilizadas a eles.

Além da identificação como economia de compartilhamento e capitalismo de plataforma, verifica-se comumente a utilização da terminologia *gig economy* para identificar o cenário dos trabalhadores por meio de plataforma digitais. Sendo esta a denominação também utilizada pela Organização Internacional do Trabalho, que traduzida literalmente, a *gig economy* pode ser identificada como uma economia de bico que ocorre por meio de atividades em diversos setores a serem realizadas por intermediações de plataformas digitais. Ao analisar tal terminologia pode-se perceber que parece existir um caráter de transitoriedade, indicando ser uma economia que implicaria em tarefas de curto prazo ou de certa intermitência em suas atividades.

Kalil (2020, p. 74) pondera sobre a inadequação de se usar a nomenclatura de *gig economy* para este tipo de contexto dos trabalhadores de plataforma digital, uma vez que ela possuiria muitas características que podem ser observadas em outros setores da economia, que não abarcaria a complexidade deste fenômeno. Ressalta o autor que no Brasil existiriam determinadas características como a incerteza, a instabilidade, a transitoriedade, a insegurança, a intermitência e a rotatividade nas atividades realizadas pelos trabalhadores na economia informal fora do âmbito apenas das plataformas digitais.

Nesse sentido, concorda-se com Kalil quando aponta a insuficiência da terminologia literal de *gig economy* para indicar o cenário vivenciado na economia

proveniente das relações intermediadas pelas plataformas digitais, contudo, ainda que pareça simplório usar uma economia de bico para tanto, as identificações complementares necessárias para a observação deste contexto vem sido intensamente construídas pela doutrina para tentar estabelecer características comuns e identificadoras deste cenário.

Assim, quando se refere à *gig economy* atualmente, é possível já vislumbrar determinadas características que envolvem o assunto, como é o caso da identificação precípua de se tratar de uma transação comercial ocorrida pela intermediação de uma plataforma digital, que tende a possuir caráter de trabalho mais intermitente a ser realizado por tarefas ou microtarefas. Conforme sopesa Barbosa Junior:

Os instrumentos da *gig economy* possibilitam o contato direto entre pessoas e empresas localizadas em qualquer lugar do mundo sem (supostamente) formação de vínculo formal de emprego. No caso, basta o uso de plataformas on-line ou aplicações digitais para que ocorra esta relação, podendo a mesma abarcar uma enorme variedade de serviços, desde uma simples faxina até os prestados por profissionais de alta qualificação, como médicos e advogados (BARBOSA JUNIOR, 2019, p. 29)

Dessa forma, é possível já observar que ao utilizar o termo *gig economy* já se tem indícios, ainda que não atendida toda a complexidade existente do cenário, de qual objeto de análise está-se diante. Assim, o presente trabalho adotará a terminologia de *gig economy* de forma abrangente quando quiser se referir ao contexto da intermediação de trabalho por meio de plataformas digitais.

Ademais, importa destacar que, conforme ponderado por Woodcock e Graham (2020, p. 14), é necessário um conjunto complexo e interconectado de pré-condições que moldam como a *gig economy* emerge na prática. Cada uma das pré-condições está conectada aos fatores subjacentes de tecnologia, sociedade, economia política ou uma combinação delas. Os autores apontam nove pré-condições que moldariam a *gig economy*, são elas: 1) infraestrutura de plataforma (tecnologia), 2) legibilidade digital do trabalho (tecnologia), 3) conectividade em massa e tecnologia barata (tecnologia e social), 4) atitudes e preferências do consumidor (social), 5) debate de gênero e raça nas relações de trabalho (sociais), 6) desejo de flexibilidade para/dos trabalhadores (economia social e política), 7) regulação estatal (economia política), 8) poder do trabalhador (economia política), 9) globalização e 10) terceirização (economia política e tecnologia).

Assim sendo, é possível verificar determinadas condições específicas para criar o contexto necessário para ocorrer o crescimento exponencial do trabalho intermediado pelas plataformas digitais, sendo elementos basilares o avanço tecnológico, em especial voltado

para tecnologia da informação e, o barateamento da tecnologia para que uma maior quantidade de pessoas tenha acesso.

Nesse contexto, a *gig economy* pode ser considerada como um macroambiente de negócios, que se caracteriza pelo predomínio de contratos de curta duração direcionados aos trabalhadores independentes, sendo já apontado diretamente ao fenômeno denominado de uberização do trabalho, quando se tratar, principalmente, nos casos dos trabalhadores sob demanda que utilizam a plataforma da empresa Uber ou de outra empresa concorrente de semelhante execução do serviço (FELICIANO e PASQUALETO, 2019, p. 13).

Sobre a utilização do termo *uberização* para identificar o cenário da *gig economy*, Gonçalves aponta a dinâmica da empresa Uber como um indicativo futuro para o crescimento nos demais setores da economia. Nas palavras do autor:

A partir do início do século XXI presenciamos de um fenômeno novo, a uberização que, muito embora ainda se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica. A empresa Uber empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção (GONÇALVES, 2017, p. 72).

O que se observa, é que o desenvolvimento tecnológico que proporcionou a criação do cenário da *gig economy*, vem rotineiramente reestruturando na prática a dinâmica das relações laborais. No ano de 2016, Mulcahy sopesou sobre como a *gig economy* ainda estava apenas começando a perturbar os trabalhadores. Uma vez que até então se tinha, principalmente, uma concepção onde o trabalho se dava por tempo integral, na forma de empregos seguros e contínuos, que persistia na vida dos trabalhadores ao longo da sua vida, onde muitas vezes eles apenas trabalhavam para dois ou três empregadores por toda sua vida profissional. Diferentemente do que ocorre no cenário atual, onde a escalada predefinida da escada corporativa está menos disponível para os trabalhadores contemporâneos, sendo possível identificar uma transformação acelerada, pela qual as plataformas digitais possuem um papel crucial nessa mudança de dinâmica.

Essas mudanças têm influenciado desde as percepções sobre a dinâmica social como um todo - seja nas relações de consumo, de trabalho e demais -, como na própria identificação como um fenômeno *sui generis* da economia contemporânea. Conforme ponderado por Srnicek (2017), apesar da economia digital se iniciar, fundamentalmente por meio da tecnologia de informações e dados, cada vez mais se têm sua ramificação e entrelaçamento em todos os demais setores econômicos, tornando a economia digital uma teia

que interliga, alimenta e contribui para o sustento de toda a cadeia produtiva de bens e serviços das sociedades contemporâneas.

3.2 As duas principais formas de trabalho por plataforma digital: o *crowdwork* (trabalho em multidão) e *work on demand via apps* (trabalho sob demanda via aplicativo)

Conforme se tem ponderado ao longo do presente trabalho, o avanço da tecnologia da informação tem contribuído para significativas alterações nas relações interpessoais nas sociedades contemporâneas, incidindo em diversas esferas distintas. O foco dado ao estudo em questão concerne às relações de trabalho encontradas a partir da influência da tecnologia da informação na dinâmica entre empresas e trabalhadores.

Entretanto, necessário destacar, ainda que brevemente, a importância do consumidor nesta dinâmica das novas relações de trabalho, onde possui um papel relevante para o desenvolvimento dessas plataformas de trabalho online e para os efeitos que refletem no mercado de trabalho, uma vez que tais também irão depender da conduta dos usuários como consumidores. Por isso, quando for ser julgado como deve ser o comportamento no campo das relações de trabalho, deve ser levando em consideração de que, como usuários do mesmo, o consumidor pode ser também parcialmente responsável por isso (RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, 2017, p. 7).

Com esta dinâmica por meio de uso das plataformas digitais, cada vez mais se faz necessária à avocação responsável do envolvimento do consumidor na esfera laboral dos trabalhadores que ali desempenham tarefas, tendo em vista que, inclusive, nas plataformas digitais o consumidor também é um produtor, pois os dados que estão fornecendo são usados para analisá-los e vendê-los como um produto precioso para diversas empresas. Eis que surge a partir desta perspectiva a denominação de *prosumers*, que é o termo adotado para designar todos como produtores de dados e consumidores de serviços por meio de tais plataformas digitais (RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, 2017, p. 7).

Importa lembrar que apesar da nova nomenclatura e das características peculiares provenientes do uso da tecnologia da informação nas relações de consumo, os consumidores sempre tiveram um papel crucial na identificação e de certa forma atuaram como agentes influenciadores das mudanças nas problemáticas encontradas nas relações laborais. Conforme sopesado por Lopes, Verbicaro e Maranhão:

Ao longo da história já foi verificada a utilização, pelos consumidores, do poder da informação para modificar situações que entendiam como malélicas para a sociedade, a exemplo das condições de trabalho precárias. Sobre o tema, Cavalieri Filho rememora que em Nova York foi criada a New York Consumers League (1891), na qual consumidores se associaram para pleitear o fim da exploração do trabalho feminino em fábricas e comércio, bem como pela melhoria das condições de trabalho locais. Para tanto, relembra Cavalieri Filho, a associação criava a denominada “Listas Brancas”, que elencava os produtos das empresas que respeitavam os direitos dos trabalhadores, como a duração de trabalho adequada e condições de higiene e salarial apropriadas (LOPES, VERBICARO e MARANHÃO, 2020, p. 188).

Nesse sentido, é possível perceber que em paralelo aos acontecimentos que ocorrem na esfera das relações de trabalho, tem-se a esfera da relação consumerista caminhando em consonância - ou dissonância - às dinâmicas laborais vivenciadas. De todo modo, o que se vislumbra atualmente é um entrelaçamento ainda mais pujante da figura do usuário consumidor com o trabalhador perante a estruturação dos serviços por meio das plataformas digitais.

A partir deste contexto, se faz relevante analisar o que, de fato, pode ser compreendido como plataforma digital, uma vez que tal pode ser considerada a energia motriz que influenciará na própria classificação das formas de trabalho por meio da mesma.

Em uma definição breve, mas que sintetiza perfeitamente a concepção do que se compreende como uma plataforma digital, Srnicek a conceitua como:

No nível mais geral, as plataformas são infraestruturas digitais que permitem a interação de dois ou mais grupos. Portanto, posicionam-se como intermediários para reunir diferentes usuários: clientes, anunciantes, prestadores de serviços, produtores, fornecedores e até objetos físicos. Na maioria das vezes, essas plataformas também vêm com uma série de ferramentas que permitem que seus usuários criem seus próprios produtos, serviços e mercados.

Em suma, as plataformas são um novo tipo de empresa; elas são caracterizadas por fornecer a infraestrutura para intermediar entre diferentes grupos de usuários, por exibir tendências de monopólio impulsionadas por efeitos da rede, por empregar subsídios cruzados para atrair grupos de usuários diferentes e por ter uma arquitetura central projetada que comanda as possibilidades de interação (SRNICEK, 2018, p. 43-48, tradução nossa)²⁶.

²⁶ No original: At the most general level, platforms are digital infrastrucutes that enable two or more groups to interact. They therefore position themselves as intermediaries that bring together different users: customers, advertisers, service providers, producers, suppliers, and even physical objects. More often than not, these platforms also come with a series of tools that enable theirs users to build their own products, services, and marketplaces.

Platforms, in sum, are a new type of firm; they are characterized by providing the infrastructure to intermediate between different user groups, by displaying monopoly tendencies driven by network effects, by employing cross-subsidisation to draw in different user groups, and by having a designed core architecture that governs the interaccion possibilities.

Em conformidade com o conceito definido por Srnicek, Araújo (2020, p. 54) pondera que a plataforma digital, também conhecida como eletrônica ou virtual, é uma aplicação tecnológica que possibilita a conexão direta entre trabalhadores e consumidores em um ambiente virtual para que se tenha uma interação entre eles na busca de gerar algum valor de troca.

Dessa forma, as plataformas digitais são um novo modelo de negócio que serve como um intermediador, por meio da tecnologia da informação, entre os produtores/trabalhadores e os usuários consumidores dos bens e serviços.

Entretanto, em que pese se utilizarem dos meios tecnológicos para conseguirem se desenvolver, as plataformas digitais não se caracterizam por serem essencialmente empresas de tecnologia propriamente ditas, mas sim, por se utilizarem fundamentalmente dessa para conseguirem gerar a interlocução entre os agentes.

Sobre este fato, Srnicek (2018, p. 44-45) reflete que as plataformas digitais possuem quatro características que são essenciais para sua identificação, onde se tem que: 1) as plataformas não são necessariamente empresas de tecnologia ou de internet, mas possuem a característica principal de poderem ser operacionalizadas de qualquer lugar em que ocorra acesso à internet e com isso possa ocorrer a interação digital; 2) as plataformas necessitam de intensa participação dos agentes – produtores, consumidores... – para que esta se mantenha na produção e dependência dos efeitos da rede digital, uma vez que uma plataforma sem usuários se intercomunicando, dificilmente será considerada valiosa para o mercado. Logo, quanto mais usuários estiverem presentes na plataforma, maior será sua influência no setor e, com isso, também poderá gerar um aumento na monopolização de determinada atividade exercida, bem como, do exponencial aumento de dados acessados pela plataforma.

Ainda como características essenciais das plataformas, Srnicek (2018, p. 46-47) aponta: 3) como para as plataformas necessitam imperiosamente de usuários participantes para gerarem, inclusive, um aumento de valor e presença no mercado, elas se utilizam da estrutura de preços, usando frequentemente o chamado subsídio cruzado, onde uma parte da empresa reduz o preço do serviço ou do bem ofertado – podendo ser até gratuito -, a outra parte da empresa aumenta os preços para compensar eventuais perdas; e, por fim, 4) a quarta característica se refere a atratividade das plataformas, uma vez que são projetadas para atraírem os diversos perfis de usuários em uma maior quantidade de acesso. Ademais, em que pese as plataformas afirmarem ser um espaço vazio a ser preenchido pelos usuários, as mesmas possuem regras e políticas de seus produtos e serviços estabelecidas pelos proprietários das plataformas que irão firmar as diretrizes a serem observadas no uso destas.

As características supracitadas proporcionam que as plataformas digitais sejam consideradas um modelo de negócio capaz de extrair e controlar dados, conseqüentemente, quanto maior o acesso aos dados e informações, maior também controle e governança sobre as regras do jogo – mercado por elas (SRNICEK, 2018, p. 48).

A par das características essenciais das plataformas digitais, é necessário identificar também os tipos de plataformas encontradas atualmente no mercado. Srnicek (2018, p.49-88) elenca cinco tipos diferentes de plataformas, as: 1) de propaganda (*advertising platforms*) – a exemplo da Google e Facebook, onde são extraídas informações a partir da análise do perfil dos usuários e, os produtos são vendidos como espaço de anúncios a partir dessa análise; 2) de nuvem (*cloud platforms*) – exemplificadas pela AWS e Salesforce, empresas proprietárias de *software* e *hardware* que alugam os mesmos para demais plataformas; 3) plataformas industriais (*industrial platforms*) – tais como GE e Siemens, que constroem *software* e *hardware* necessários para modernização digital da manufatura tradicional; 4) plataformas de produto (*product platforms*) – a exemplo da Spotify e outras – que utilizam da tecnologia para transformarem um bem/produto tradicional em um produto/serviço digital e ofertarem por meio de aluguel ou taxa de assinatura; e, por último, 5) plataformas enxutas (*lean platforms*), o caso da Uber, 99, Airbnb e outras - que procuram reduzir os custos e a propriedade de bens a um mínimo, para ofertar uma prestação de serviço pautada nesses bens.

As características e tipologias de cada plataforma contribuem para identificar os modelos de negócios adotados pelas plataformas em sua razão de existência, contudo, já se percebe uma tendência para determinadas plataformas em agregar todos os tipos em seu portfólio empresarial. Pode tal situação ser vislumbrada no caso da empresa Amazon, que está amplamente relacionada ao comércio eletrônico, porém, tem expandido as atividades para o setor de logística, de nuvem, bem como, na oferta de execução de tarefas online, conhecida como AMT – Amazon Mechanical Turk (SRNICEK, 2018, p. 50).

De toda sorte, a partir da identificação das características e dos tipos de plataformas digitais encontradas na atualidade, poder-se-á analisar como se dividem e são classificados os trabalhadores destas plataformas digitais.

A doutrina vem buscando adotar determinadas terminologias tanto para a identificação do cenário vivenciado por meio das plataformas digitais - tecnologias de informação e comunicação - (tais como *gig economy*, capitalismo de plataforma, economia de compartilhamento e outras), como para denominar a classificação dos trabalhadores deste contexto.

Tippet (2017) classifica os trabalhadores de plataformas digitais a partir de três principais categorias correspondentes ao tipo de modelo de negócio das plataformas. A autora divide o labor baseado em: 1) compartilhamento de propriedade, como é o caso da AirBnb, onde nesse caso não se vislumbra um relação laboral latente, pois a transação se trata, eminentemente, da transferência de posse do bem por um período limitado; 2) prestação de serviços baseados na propriedade, como é o caso da Uber, 99, Cabify e outros semelhantes - nessa categoria pode-se perceber mais nitidamente a figura do labor e da relação existente entre o trabalhador, o consumidor usuário e as plataformas e, como última categoria se tem 3) o compartilhamento de serviços propriamente dito, como é o caso da Amazon MTurk e TaskRabbit – sendo verificado nessa categoria a prestação de serviços online, como é o caso de tradução textual, criação de textos jornalísticos e demais serviços.

Já para Cherry (2010), a classificação dessas formas de trabalho por meio de plataformas digitais pode ser dividida em três categorias, onde se tem: 1) o mundo virtual – onde os trabalhadores exercem suas atividades de forma online, podendo ser em diversos ambientes virtuais distintos, como o caso de ambientes específicos como o Second Life, assim como, realizando orientações técnicas em serviços tradicionais por meio digital; 2) o *crowdsourcing* – nesse caso ocorre uma oferta de tarefas a serem realizadas pelo trabalhador de forma online, a partir da divisão prévia promovida por uma inteligência artificial e, por último se tem 3) outras formas de terceirização. A autora pondera posteriormente em 2016 no artigo intitulado *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, que é necessário observar o *crowdwork* de forma mais ampla, do qual abrangeria tanto os trabalhadores que realizam o trabalho no mundo virtual propriamente dito, como os que trabalham sob demanda.

Cherry (2016) elenca ainda determinadas características desta categoria, tais como a inexistência de treinamento dos trabalhadores, a estruturação do labor pautado em microtarefas, a duração das atividades é determinada pelo tempo de execução (horas, minutos e segundos), a realização online ou local da realização das tarefas, assim como, o processo decisório e as relações de autoridade se dão por meio de um gerenciamento digital e automático. A autora aponta como característica comum também ao *crowdwork* a inexistência de uma segurança do trabalho, uma remuneração baseada nas tarefas executadas e uma flexibilidade de horários.

Risak (2017) aponta duas principais subdivisões da denominada por ele como plataforma digital comercial de trabalho (conhecida também como *crowdsourcing*), sendo elas: 1) trabalho online na nuvem (*cloud work – web based*) e 2) bicos realizados no local de

trabalho (*gig work – location based*). No primeiro caso se tem oferta de determinadas tarefas a serem cumpridas de forma online, que são disponibilizadas para uma multidão de trabalhadores por meio de microtarefas, como é o caso das plataformas Amazon Mturk, Clickworker e Crowdfunder, bem como, a exemplo de tarefas criativas utilizadas pelas plataformas como 99designs, Jovoto e Quirky. No segundo caso, se tem eminentemente a realização de tarefas oferecidas para serem selecionadas individualmente, que necessitam da presença física do trabalhador na execução da mesma ou não necessitam de um trabalhador humano (no caso do AirBnb), a exemplo de atividades de acomodação, transporte (Uber, Lyft...), delivery (Leiferando, Instacart...) e serviços domésticos (TaskRabbit, Helpling...).

Importa destacar, que a terminologia *crowdsourcing* foi primeiramente utilizada por Howe (2006), ao valer-se da aglutinação de duas palavras para denominar o novo cenário observado dos fotógrafos profissionais, sendo elas *crowd* (multidão) e *outsourcing* (terceirização). Howe analisou a nova forma, que denominou de *crowdsourcing*, de contratação dos serviços de provedores de imagens a partir da criação da plataforma *iStockPhoto*, onde a empresa não possuía nenhum profissional contratado, mas uma listagem de inscritos desses profissionais que realizavam tarefas-trabalhos a partir de uma competição entre eles.

Sobre a denominação *crowdsourcing*, Zipperer (2019, p. 57) destaca que se pode observar um paralelo na língua portuguesa com a expressão “multiterceirização”, que indicaria uma concepção de terceirização a um conjunto numeroso de trabalhadores, seguindo a ideia principal de aglutinação das palavras multidão e terceirização. Podendo, posteriormente, a multiterceirização ser dividida em *online* (para as tarefas realizadas por meio virtual) ou *off-line* (para as tarefas realizadas in loco do usuário contratante).

No tocante ainda as possíveis denominações adotadas para esta dinâmica das plataformas digitais com os trabalhadores, tem-se a divisão apontada por Gauthier (2016, p. 234-236) como a) *crowdworking online* e b) *crowdworking off-line*. Quanto ao *crowdworking online* as plataformas conectam as empresas ou particulares que requerem um serviço que pode ser executado por meio da internet (demanda), com pessoas dispostas a executar os referidos serviços (oferta), a exemplo da preparação de um plano ou a tradução de documentos, que podem ser realizados virtualmente e não requerem, em princípio, uma atividade ou um movimento físico por parte do trabalhador. Porém, ainda dentro desta classificação podem ser incluídos os serviços que exigem algum tipo de deslocamento ou atividade física do prestador de serviço, mas que, inevitavelmente, precisa da transmissão de dados ou imagens para a conclusão do trabalho, como é o caso de trabalho fotográfico e

medição de certas propriedades. O autor aponta que o *crowdworking online* é bastante semelhante ao *teletrabalho offshore*, diferenciando-se pela forma como os trabalhadores são recrutados, onde eles normalmente competem entre si em leilões virtuais para a realização da tarefa a um preço mais baixo.

Quando se trata de *crowdworking off-line*, Gauthier (2016, p. 235-236) aponta que ocorre quando as plataformas conectam empresas ou indivíduos que requerem a execução de um serviço que necessariamente deve ser realizado fisicamente em um determinado lugar, com pessoas que são capazes de prestar os referidos serviços no local e no tempo necessário, recebendo a plataforma um percentual para cada prestação de serviço realizada. Em decorrência da característica central de exigir a prestação física de uma atividade, esta modalidade dificilmente está aberta a uma oferta global, uma vez que necessariamente será limitada a um âmbito local. A oferta de serviço em *crowdworking* local pode incluir serviços genéricos, como os de manutenção oferecidos pela TaskRabbit nos Estados Unidos ou plataformas específicas de um setor de atividade como Uber ou Lift - para o transporte de passageiros, Sandeman - para guias turísticos, FlyCleaners - para lavanderia pessoal, Helping - para limpeza doméstica e tantas outras plataformas existentes no mercado.

Por oportuno, ressalta-se que uma das categorizações que tem sido mais propagada pelos estudiosos da área, sendo, inclusive, utilizada também em diversos estudos promovidos pela OIT, é a divisão indicada por De Stefano (2016, p. 1-3), que separa duas formas principais dos trabalhadores inseridos na *gig economy*, sendo eles: 1) *crowdwork* e 2) *work on demand via apps*.

O *crowdwork*²⁷, que em português pode ser entendido como trabalho em multidão, implica em atividades que necessitam completar uma série de tarefas por meio de plataformas online que não necessitam do deslocamento e da presença física do trabalhador na execução da atividade. Nessa categoria ocorre a interligação de organizações, empresas e trabalhadores por meio da Internet, permitindo a conexão de potenciais clientes e trabalhadores em uma escala internacional (DE STEFANO, 2016, p. 1).

A outra categoria apontada por De Stefano encontrada na *gig economy* é o denominado *work on demand via apps*, que em português pode ser compreendido pelo trabalho sob demanda via aplicativos. Este tipo de trabalho é realizado por meio de aplicativos (plataformas digitais) que são responsáveis pela conexão do trabalhador com potencial

²⁷ A plataforma que se utiliza de crowdwork mais conhecida internacionalmente é a Amazon Mechanical Turk (MTurk), que oferece a execução de ‘tarefas de inteligência humana’. Atualmente, há aproximadamente três mil tarefas a serem realizadas na plataforma online. Os trabalhadores são classificados pela MTurk como contratados independentes (OITAVEN; CARELLI, e CASAGRANDE, 2018, p. 15).

usuário consumidor. Nessa forma de labor se tem a execução das atividades mais tradicionais com a presença física do trabalhador na realização do serviço, a exemplo das tarefas relacionadas ao transporte de passageiros e objetos, limpeza e tarefas de escritório e administrativas. Os serviços sob demanda são oferecidos por meio dos aplicativos, que estabelecem e garantem um padrão de qualidade mínimo na realização do trabalho, assim como seleciona e gerencia a mão de obra (DE STEFANO, 2015, p. 46).

Conforme classificado por De Stefano e demais autores mencionados na presente pesquisa, os trabalhadores inseridos no cenário da *gig economy* tendem a estar categorizados no trabalho em multidão ou no trabalho sob demanda via aplicativos.

No que concerne ao trabalho sob demanda via aplicativos, que é o objeto de análise da presente pesquisa, existe uma variação de serviços ofertados pelas plataformas digitais, que vão muito além do transporte de passageiros e bens. Contudo, todas essas plataformas digitais sob demanda possuem a característica da limitação geográfica na oferta e demanda dos serviços, uma vez a necessidade do trabalhador ter que se mobilizar até ou na execução da prestação do serviço.

Uma das atividades conhecidas que se utiliza das plataformas digitais para intermediação com os trabalhadores é o serviço de limpeza. A empresa britânica Helpling²⁸, por exemplo, é uma plataforma que possibilita a realização de reservas e pagamentos online, conectando os consumidores com os trabalhadores de limpeza locais (que são cadastrados e tem perfil previamente avaliados). A Helpling já está presente em diversos países europeus, como Inglaterra, França, Alemanha, Suíça e outros e, utiliza a localização geográfica (GPS) para poder conectar consumidores e trabalhadores em regiões aproximadas.

Outra plataforma digital sob demanda famosa é o aplicativo TaskRabbit²⁹, fundado em 2008, na cidade de Boston, nos Estados Unidos. O aplicativo possibilita a conexão entre os usuários com a demanda de pequenos trabalhos e atividades, como tarefas e reparos domésticos e trabalhadores que possuem o conhecimento e possam executar essas tarefas solicitadas no perímetro da vizinhança.

De semelhante operacionalização, a plataforma digital Handy³⁰, fundada em 2012 em Cambridge, no estado de Massachusetts (Estados Unidos), proporciona a intermediação de serviços de limpeza residencial e outros serviços domésticos por meio da Internet. Atualmente a plataforma Handy já está presente em três países: Estados Unidos, Canadá e Reino Unido.

²⁸ Disponível em: <https://www.helpling.com/> Acesso em: 10 jul 2021.

²⁹ Disponível em: <https://www.taskrabbit.com/> Acesso em: 10 jul 2021.

³⁰ Disponível em: <https://www.handy.com/> Acesso em: 10 jul 2021.

Observa-se que as plataformas digitais que oferecem serviços que necessitam da presença física dos trabalhadores para realização da atividade, tendem a atuar mais fortemente em um território limitado, usualmente vinculado aos mecanismos de localização. Entretanto, como vislumbrado acima, algumas plataformas digitais nesse modelo já estão conseguindo ampliar suas localidades atendidas, ultrapassando até as fronteiras geográficas, ao estabelecer filiais em diferentes países.

No Brasil, foi fundada em 2011, a plataforma digital GetNinjas³¹, que é uma empresa que se propõe a intermediar a conexão de consumidores e prestadores de serviços por todo país. Segundo a empresa, o aplicativo oferece mais de quinhentos tipos de serviços e atividades em diversas categorias, a exemplo de serviços domésticos, de mudanças, de montagem de móveis, de reparos, de eletricista, de pequenas reformas, de fotografia, de design e muitos outros. A plataforma funciona como uma intermediadora para que os trabalhadores anunciem as ofertas de seus serviços profissionais e os usuários consumidores encontrem as ofertas de serviços que atendam melhor a sua demanda.

Nesse viés, é possível identificar a existência de diversas formas de serviços que as plataformas digitais têm ofertado e que, implica na definição de que categoria se enquadra. A GetNinjas, por exemplo, possui oferta de trabalho tanto classificados como sob demanda via aplicativo, que é imprescindível para sua realização a presença do trabalhador in loco, como oferta serviços considerados na categoria de trabalho na multidão, como é o caso de serviços de tradução linguística e projeto de design gráficos.

No que tange aos motoristas e entregadores via aplicativos tem-se diversas plataformas digitais que atendem as mais variadas demandas. Uma das plataformas digitais sob demanda via aplicativo mais famosa no mundo é a empresa Uber³². Ela é uma das responsáveis pela propagação do transporte individual de passageiros por aplicativo nos últimos tempos. Fundada na Califórnia (Estados Unidos) em 2009, a plataforma Uber iniciou suas atividades efetivamente no Brasil em 2014. Além do serviço tradicional de transporte de passageiros, a Uber oferece a possibilidade de transporte de bens, por meio do “Uber Flash” e ainda o “Uber Eats”, que trata-se especificadamente de delivery de comida, todos os três serviços ofertados estão concentrados em uma interface do próprio aplicativo “Uber”.

Assim como a Uber, existem outras plataformas digitais que aglutinam a oferta de transporte individual de passageiros com serviços de entrega de bens e delivery de comida,

³¹ Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/#about> Acesso em: 10 jul 2021.

³² Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/> Acesso em: 10 jul 2021.

como é o caso do aplicativo “99”³³, que tem o “99 Entrega” e “99 Food”. Sendo, atualmente a principal concorrente da plataforma Uber no Brasil.

Outro aplicativo de transporte de passageiros relativamente conhecido no Brasil é o “inDriver”³⁴, fundado na Sibéria (Rússia) em 2012, ele se assemelha com a funcionalidade de transporte de passageiro individual ofertados pela Uber e 99, porém, possui o diferencial na hora da contratação do preço da corrida, onde possibilita que o consumidor usuário defina a quantia da corrida, ficando a cargo dos motoristas disponíveis aceitarem ou não atender a chamada pelo preço indicado. Tal aplicativo permite uma maior liberdade de negociação sobre o preço a ser pago pela corrida.

No que se refere aos entregadores, especificadamente, os de delivery de alimentos, além das plataformas como a Uber, 99 e semelhantes, possuem aplicativos próprios desta forma de prestação de serviço, como é o caso do “Ifood”³⁵ e “Rappi”³⁶. Importa destacar, que além de alimentos advindos de restaurantes, lanchonetes, padarias e afins, tais aplicativos oferecem o serviço de entrega para compras em supermercados, de farmácias, pet shops e outros. Usualmente estes aplicativos, assim como os de transporte de passageiros, ofertam serviço 24 horas por dia e 7 dias na semana, a depender apenas dos estabelecimentos, no caso de entrega de comida.

Todos os aplicativos sob demanda mencionados necessitam da utilização de geolocalizadores para se conectarem, uma vez que os serviços só podem ser prestados em um raio aproximado, não cabendo nesse tipo logística percorrer grandes distâncias para execução do serviço.

Pode-se perceber que, o cenário da *gig economy* oferece uma pluralidade de condições novas e que tais ensejam diretamente na vasta tentativa de firmar uma terminologia adequada para essa dinâmica própria da contemporaneidade. Entretanto, em que pese existir muitas denominações para categorizar as condições específicas encontradas em cada modelo de negócio utilizado pelas plataformas digitais, ainda é possível observar características que são comuns às todas elas. Como bem pontuado por Kalil sobre as abundantes terminologias:

Apesar dessas diferenças, existem características em comum entre essas formas de trabalho que apontam para a adequação de tratá-las conjuntamente. Primeiramente, ambas são viabilizadas pelo uso da tecnologia da informação e comunicação e utilizam a internet para combinar oferta e demanda de trabalho rapidamente. Há minimização dos custos de transação e redução da fricção dos

³³ Disponível em: <https://99app.com/> Acesso em: 10 jul 2021.

³⁴ Disponível em: <https://indriver.com/pt/city> Acesso em: 10 jul 2021.

³⁵ Disponível em: <https://www.ifood.com.br/> Acesso em: 10 jul 2021.

³⁶ Disponível em: <https://www.rappi.com.br/> Acesso em: 10 jul 2021.

mercados. A velocidade da combinação da oferta e demanda da força de trabalho e a disseminação de plataformas e aplicativos entre os trabalhadores permite que os contratantes tenham à disposição elevados grupos de pessoas para executar atividades instantaneamente. Ou seja, as empresas que adotam essas formas de trabalho compartilham as premissas de um modelo de negócio. Por fim, o acesso em escala à mão de obra indica que essas plataformas abrem espaço para rediscussão das fronteiras das empresas, redefinição do conceito de empregador e reanálise da noção de hierarquia, em um contexto de potencialização e maximização da terceirização e da fragmentação do trabalho propiciadas pelas inovações tecnológicas (KALIL, 2020, p. 87).

Nesse sentido, as plataformas digitais representam uma clarividente modificação no contexto das relações de trabalho contemporâneas e, devido ao seu alcance para além das fronteiras das nações por meio da tecnologia, acaba por impactar em uma escala internacional. Isto porque, as plataformas digitais surgiram também em um período de crise existente nas economias mundiais, proporcionando um cenário fértil para promoção e aumento dessas formas de prestação de serviço. A exemplo dos Estados Unidos da América, que apesar de ser considerado um país desenvolvido economicamente, estava vivenciando desde os anos de 2000 um período de alto desemprego, com salários em declínio e a participação do trabalho na renda nacional dos EUA haviam caído para mínimos históricos (SCHOR, 2017, p. 34).

Diante desse cenário vivenciado na dinâmica das relações de trabalho na contemporaneidade por meio de plataformas digitais, será adotada no presente estudo a terminologia *gig economy* para indicar tal contexto, bem como, será utilizada a categorização fornecida por De Stefano do *trabalho sob demanda via aplicativos* para analisar esta forma específica de labor.

Ressalta-se ainda, que a título de simplificação para o texto da presente pesquisa, será usada a terminologia ampla de *trabalho sob demanda* para indicar o labor que necessita da presença física do trabalhador na realização do serviço intermediado por aplicativos, a exemplo das tarefas relacionadas ao transporte de passageiros e bens, do serviço de limpeza, mudança, reparos e semelhantes.

3.3 A situação jurídica dos trabalhadores de plataforma no Brasil

O contexto atual do trabalho mediante plataformas digitais tem sido objeto frequente nos últimos anos de debate na Organização Internacional do Trabalho e nos mais diversos países em que se afigura este tipo de relação laboral. Diversos estudos têm sido realizados, por iniciativa da OIT, como é o caso dos estudos recentes intitulados de: “A ascensão da força de trabalho *just-in-time*: Trabalho sob demanda, trabalho coletivo e

proteção do trabalho na *gig economy*”³⁷ e “Plataformas de trabalho digitais e o futuro do trabalho Rumo a um trabalho decente no mundo online”³⁸.

Os estudos apontados identificam profundas mudanças nas relações laborais contemporâneas, onde os diversos países (tanto desenvolvidos quanto países em desenvolvimento) estão diante deste novo cenário que acaba por gerar insegurança jurídica nas concepções pré-existentes, seja sob o ponto de vista da economia, do trabalho ou do consumo.

Em pesquisa realizada pela Eurofound³⁹ - Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho -, inicialmente pelo período de 2013-2014 e posteriormente atualizada no ano de 2020, foram mapeadas nove novas formas de emprego nos países integrantes da União Europeia e Noruega, identificando novas formas emergentes e possíveis tendências que vinham em crescente destaque no mercado de trabalho europeu. As principais formas de emprego observadas como uma tendência de ter um crescimento exponencial nos anos seguintes seria o trabalho móvel habilitado por meio das tecnologias de informação e comunicação, o trabalho em plataforma, o emprego colaborativo, o emprego casual, o trabalho compartilhado, o emprego compartilhado, a gestão provisória, o trabalho de portfólio e o trabalho baseado em vale.

O supracitado estudo indicou uma tendência de que o empregado ou o autônomo trabalharia em vários locais fora do local de trabalho tradicional, sendo ainda menos vinculado ao local do labor do que o teletrabalho tradicional e, apontando que o labor poderia ser realizado a qualquer hora e em qualquer lugar. Destaca-se que, no ano de 2020 foi realizada a atualização da pesquisa para verificar os avanços nas citadas formas de emprego, tendo sido identificado o considerável aumento da presença destas formas nos países da União Europeia e Noruega, em especial o crescimento do trabalho de plataforma, que era novo em cerca de 40% dos países em 2013–2014, porém em 2020, é encontrado em mais de 95% dos mesmos.

O avanço substancial da presença dos trabalhadores de plataformas na sociedade europeia também foi identificado em estudo realizado no ano de 2016 pela Universidade de Hertfordshire em associação com a Fundação de Estudos Progressivos Europeus (FEPS) e o

³⁷ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_433267.pdf Acesso em: 11 dez 2020.

³⁸ Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/oit-plataformas-de-trabalho-digital-e-o-futuro-do-trabalho-para-otrabalho-decente-no-mundo-online/> Acesso em: 11 dez 2020.

³⁹ Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf Acesso em: 15 abr 2021.

Sindicato de trabalhadores de serviços europeu (UNI Europa), que analisou os países do Reino Unido, Suécia, Alemanha, Áustria, Holanda, Suíça e Itália. O citado estudo intitulado de *Trabalho na gig economy europeia*, identificou, dentre os diversos dados informativos coletados e analisados na pesquisa, a presença do percentual de trabalhadores mediante plataformas digitais (seja na divisão de *crowdworkers* ou trabalhadores sob demanda), conforme evidenciado na tabela abaixo:

Tabela 1 – Percentual da quantidade de trabalhadores europeus laborando mediante plataforma digital:

País	Crowdwork realizado de casa	Crowdwork realizado fora de casa	Motoristas sob demanda via aplicativo
Alemanha	19%	13%	13%
Áustria	34%	21%	16%
Holanda	16%	9%	8%
Itália	29%	21%	22%
Reino Unido	19%	12%	7%
Suécia	22%	16%	9%
Suíça	23%	20%	17%

Fonte: Dados obtidos do estudo publicado em 2016 pela Universidade de Hertfordshire em associação com a Fundação de Estudos Progressivos Europeus (FEPS) e o Sindicato de trabalhadores de serviços europeu (UNI Europa).

Outro dado interessante observado no estudo *Trabalho na gig economy europeia* é a faixa etária destes trabalhadores europeus presentes no labor por meio das plataformas digitais, tendo sido a faixa etária identificada de acordo com a tabela abaixo:

Tabela 2 – Percentual por faixa etária dos trabalhadores europeus que laboram mediante plataforma digital:

País	Até 24 anos	Entre 25-34 anos	Entre 35-44 anos	Entre 45-54 anos	Acima de 55 anos
Alemanha	20%	31%	17%	17%	15%
Áustria	25%	23%	21%	20%	12%
Holanda	19%	23%	24%	17%	14%
Itália	17%	22%	23%	21%	17%
Reino Unido	21%	30%	22%	12%	15%
Suécia	29%	30%	17%	14%	11%
Suíça	25%	25%	20%	15%	14%

Fonte: Dados obtidos do estudo publicado em 2016 pela Universidade de Hertfordshire em associação com a Fundação de Estudos Progressivos Europeus (FEPS) e o Sindicato de trabalhadores de serviços europeu (UNI Europa).

Nesse sentido, a partir dos dados coletados nas supramencionadas pesquisas, existe uma tendência nos países europeus do avanço progressivo da presença dos trabalhadores da *gig economy* como uma opção substancial de relação de trabalho. É possível vislumbrar ainda, a intensa participação dos trabalhadores na faixa etária entre 25-54 anos no cenário da *gig economy*, faixa etária esta correspondente à idade padrão de vida ativa do trabalhador.

Em recente relatório elaborado pela Organização Internacional do Trabalho, intitulado de “Emprego Mundial e Perspectivas Sociais 2021: O papel das plataformas digitais de trabalho na transformação do mundo do trabalho”⁴⁰, constatou-se que na última década houve o aumento exponencial (quintuplicou) de trabalhadores mediante plataformas digitais, tanto na forma de *crowdwork* como trabalho sob demanda via aplicativo de localização. O relatório foi resultado de pesquisas e entrevistas realizadas com aproximadamente doze mil trabalhadores de plataformas e 85 representantes das empresas localizados ao redor do mundo e em diversos setores.

Importa destacar, que o relatório aponta, dentre os principais desafios enfrentados pelos trabalhadores de plataforma, estão os que dizem respeito às condições de trabalho, à regularidade da renda e do labor e à impossibilidade de usufruir dos direitos à proteção social, liberdade de associação e negociação coletiva.

O relatório aborda duas questões que são bastante relevantes pra serem analisadas na presente pesquisa, onde: 1) a necessidade de responsabilização das plataformas digitais na influencia das condições de trabalho sob a perspectiva do trabalho decente e 2) a necessidade de se estabelecer um diálogo social, incentivando a associação profissional dos trabalhadores e a busca pela negociação coletiva.

Especialmente sobre a importância da busca pela consecução do trabalho decente, o relatório conclui que:

Da perspectiva do trabalho decente, particularmente conforme articulado pelas Convenções da OIT e Recomendações, os trabalhadores da plataforma devem ter benefícios laborais e proteção aos direitos sociais, independentemente do seu estatuto contratual.

Em muitos contextos, isso significa que as plataformas precisam assumir alguma responsabilidade por garantir o trabalho decente para os seus trabalhadores porque elas podem influenciar materialmente suas condições de trabalho. Elas não podem permanecer no pólo “sem responsabilidade”⁴¹ (OIT, 2021, p. 237, tradução nossa)

⁴⁰ Tradução nossa, o título original é: “World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work”.

⁴¹ No original: From the perspective of decent work, particularly as articulated through ILO Conventions and Recommendations, platform workers should benefit from many labour and social protection rights, irrespective

No tocante da necessidade de se estabelecer um diálogo social, incentivando a associação profissional dos trabalhadores e a busca pela negociação coletiva, o relatório conclui que:

Entretanto, enquanto os arranjos contratuais entre a plataforma e o trabalhador são interpretados, é importante para assegurar o trabalho decente estabelecer um diálogo social; plataformas, trabalhadores, seus representantes e governos devem estar envolvidos na criação de melhores condições de trabalho. Em particular, trabalhadores de plataforma devem ser capazes de se associar para negociar com as plataformas. A negociação coletiva também deve ser disponível, seja em suas formas tradicionais centradas na relação de trabalho, ou em novas formas emergentes em muitos países que são adequados para os autônomos. É por meio do diálogo social que podem surgir abordagens inovadoras e consensuais para regular o trabalho da plataforma, através das próprias partes interessadas⁴² (OIT, 2021, p. 237, tradução nossa).

Dessa forma, é possível identificar que as conclusões do relatório da OIT indicam a necessidade imperiosa das plataformas digitais começarem a se responsabilizarem perante as condições laborais dos seus trabalhadores, assim como é imprescindível para um desenvolvimento sustentável das relações de trabalho mediante plataforma o diálogo social, estando presentes os atores sociais pertinentes, como é o caso do sindicato dos trabalhadores, a fim de vir a negociar coletivamente com as plataformas. Ressalta-se ainda, que o relatório expressa o entendimento de que esse direito a associação coletiva dos trabalhadores e da negociação coletiva independe da natureza da relação contratual.

Assim, o relatório conclui que mesmo os trabalhadores autônomos possuem pleno direito de buscar melhores condições de trabalho e demais direitos junto plataforma digital mediante negociação coletiva, com fito de assegurar a concretização do trabalho decente deles.

Seguindo esta tendência mundial de aumento da presença dos trabalhadores por meio de plataformas digitais nas relações de trabalho, é possível visualizar no Brasil um crescente número deste perfil de trabalhadores, em especial na categoria do trabalho sob

of their contractual status. In many contexts, this means that the platforms need to take some responsibility for ensuring decent work for platform workers because they can materially influence their working conditions. They cannot remain at the “no responsibility” pole.

⁴² No original: However contractual arrangements between platform and worker are construed, ensuring decent work for platform workers requires social dialogue; platforms, workers, their representatives and governments should all be involved in creating better working conditions. In particular, platform workers should be able to associate so as to negotiate with the platforms. Collective bargaining should also be available, whether in its traditional forms centred on the employment relationship, or in new forms emerging in many countries which are suited to the self-employed. It is through social dialogue that innovative and consensual approaches to regulating platform work for the benefit of all stakeholders are likely to emerge.

demanda, como é o caso dos motoristas de transporte individual de passageiro por aplicativo (Uber, 99, Cabify e outros) e dos entregadores (Ifood, UberEats, Rappi e outros).

Apesar de não se tratar especificadamente dos trabalhadores de plataformas digitais, quando abordado as características adicionais do mercado de trabalho, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)⁴³, promovida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apontou o aumento de pessoas trabalhando em veículo automotor, onde de 3,7% em 2012 passou para 5,1% em 2019, registrando um crescimento de 8,2% em todo Brasil em relação ao ano de 2018, alcançando assim em torno de 3,9 milhões de trabalhadores.

Importante ressaltar, que os trabalhadores de plataformas digitais possuem diversos perfis de o porquê estar prestando serviço à determinada plataforma, sendo desde por escolha pessoal de vida de querer prestar serviço de forma mais independente, seja para complementar a renda principal (possuindo trabalho/emprego fora do aplicativo) ou, pela necessidade precípua de subsistência própria e de sua família.

Uma pesquisa publicada na Universidade de Oxford que utiliza os dados administrativos anônimos da Uber, de pesquisas oficiais do governo britânico e dados obtidos pela empresa de pesquisa ORB, em uma amostragem de 1.001 motoristas ativos da UberX e UberPOOL em Londres no ano de 2018, constatou que 64% dos motoristas possuíam emprego integral e 23% emprego parcial antes de fazer parceria com a plataforma Uber. Desses trabalhadores, o percentual de 80% afirmou que o emprego estaria lá até que eles saíssem ou fossem demitidos. Na citada pesquisa somente 2% dos motoristas relatou estar desempregados antes de entrar na plataforma. Pela análise dos dados obtidos na pesquisa, sugere-se que em Londres a maioria dos motoristas da Uber opta por esta forma de trabalho em detrimento ao trabalho praticado anteriormente (BERGER; FREY, LEVIN et. al., 2019, p. 9)⁴⁴.

⁴³ Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101743_informativo.pdf Acesso em: 10 mar 2020.

⁴⁴ Foi intensamente debatida em Londres a permissão de prestação de serviço da Uber na cidade, chegando a ser suspenso em novembro de 2019 a livre circulação do aplicativo na cidade londrina, tendo sido retomado em 2020. Na Alemanha há intenso debate sobre a permissão ou não da permanência no país da plataforma Uber em virtude da alegação de que a empresa viola as leis de concorrência do país e não possui as licenças necessárias para prestação de seus serviços. Na Colômbia, a Uber foi banida de circular no país no início de 2020, pois, o Tribunal do país julgou que a empresa violava as regras de concorrência local. Todavia, menos de um mês após a sua saída da Colômbia, a Uber retornou suas atividades ao país, porém, com um modelo de serviço diferente, do qual permite aos consumidores usuários alugar os carros já com os motoristas (na legislação colombiana já existe a previsão do serviço de aluguel de carro, situação diferente do que acontecia com a contratação do serviço de aplicativo de transporte). Disponível em: <https://exame.com/negocios/alemanha-colombia-londres-osnumeros-e-desafios-da-uber/> e <https://por.tecnewsnow.com/uber-no-longer-banned-germany> Acesso em: 10 ago 2020.

Apesar desse cenário encontrado em Londres, onde parece indicar que o trabalhador possui a liberdade para poder de fato escolher laborar por meio da plataforma digital ou não, o que se encontra em demais regiões do mundo usualmente é um cenário diferente. Embora, sem dúvida, alguns dos motoristas por aplicativo valorizem a renda adicional e a flexibilidade que as plataformas digitais oferecem, ainda há uma considerável proporção de trabalhadores que participam da *gig economy* por motivos de dificuldades financeiras e falta de opções de emprego em tempo integral (CHOLAKOVA; CORNELISSEN, 2019, p. 2).

Ao contrário do que se percebia no século XX, onde existia um progresso contínuo do trabalho assalariado em detrimento do número de trabalhadores independentes (SUPIOT, 2003, p. 20), o século XXI trouxe a ascensão e intensificação das relações de trabalho mais flexíveis e de trabalhadores tidos como independentes.

E é justamente o cerne da preocupação do século XXI a situação das condições de trabalho dos trabalhadores de plataformas digitais, em especial no Brasil, onde a legislação pátria ainda direciona maior atenção protetiva ao trabalho subordinado clássico sobre o trabalho autônomo, refletindo a concepção binária de autonomia-subordinação:

No passado ganhou aceitação a clássica divisão jurídica do trabalho em autônomo e subordinado. Mais do que isso, essas duas grandes categorias clássicas, que enquadram diversas figuras, foram mais tarde e a partir das mesmas ampliadas. O trabalho profissional disciplinado pelo direito do trabalho clássico é o subordinado.

Todavia nossa época assiste ao alargamento dessas fronteiras. Outros tipos de trabalho passam a ser também regidos pela nossa disciplina. Tudo indica que a dogmática jurídica terá que rever as suas conclusões a respeito do tipo de trabalho profissional que compete ao direito do trabalho, com forte tendência de absorção de uma tipologia mais flexível de contratos de trabalho.

Assim nasceu a concepção binária autonomia-subordinação, que foi, e de certo modo ainda é, a medida de separação das duas grandes áreas do direito individual do trabalho: a do trabalho subordinado, área maior e em sintonia com os princípios protetivos do direito do trabalho, e a área não trabalhista, em consonância com as noções contratuais do direito comercial, civil e empresarial (NASCIMENTO, 2010, p. 209).

Essa dicotomia existente entre subordinação e autonomia é um dos pontos nevrálgicos que se tem discutido nos últimos tempos na relação existente entre o trabalhador e as plataformas digitais. Alguns países, como a Espanha e Itália⁴⁵, têm tendenciado a compreender pela existência de vínculo empregatício ou pelo menos ser considerada uma

⁴⁵ Disponível em: <https://www.lavanguardia.com/economia/20200123/473091486647/deliveroo-tsjm-riderstrabajadores.html> e <https://www.lastampa.it/torino/2020/01/24/news/la-corte-di-cassazione-respinge-il-ricorsodi-foodora-i-rider-sono-lavoratori-subordinati-1.38376829> Acesso em: 5 jul 2020.

relação de trabalho dependente, entre esses trabalhadores e as respectivas plataformas digitais, tendo em vista observarem a ocorrência da denominada subordinação por algoritmo⁴⁶, conforme as decisões no *Tribunal Superior de Justicia de Madrid* e *La Corte di Cassazione*, respectivamente.

A subordinação algorítmica é tema de intenso debate no mundo inteiro quando se está diante de uma relação laboral entre trabalhador e plataforma digital, uma vez que se leva em consideração de que existe uma programação cibernética pelo qual o trabalhador deve reagir aos comandos e se mobilizar em resposta a eles (FONSECA, 2020, p. 360).

Esta subordinação por algoritmo poderia ser identificada também no controle pela plataforma digital sobre a estipulação de preços e pela forma que o serviço é prestado pelo trabalhador, uma vez que as plataformas que são dedicadas a um negócio específico têm interesse que o serviço seja prestado corretamente e com um preço competitivo, uma vez que sua marca distintiva depende disso para prosperar no mercado (TODOLÍ-SIGNES, 2015, p. 6).

Conforme sopesado por Maranhão e Pires, cada vez mais é perceptível a fragilidade existente na relação de emprego atualmente regulada, da qual:

(...) o trabalhador comparece rotineiramente à empresa empregadora, ali desempenhando função específica dentro de uma jornada regular em troca de salário previamente combinado, seja quanto ao valor ou cálculo previsto, já vem se tornando frágil e insuficiente como único ou prevalente modelo de contrato formal de trabalho (MARANHÃO; PIRES, 2019, p. 449).

Necessário pontuar ainda que os trabalhadores contemporâneos, em especial os pertencentes da *gig economy*, tendem a seguir um padrão distinto da rigorosidade existente na relação empregatícia ou da permanência na execução do trabalho para o mesmo empregador ao longo do tempo. De acordo com Oliveira Neto:

O trabalhador das novas gerações não tem a empresa contratante como porto seguro, onde ancora projetos e desenha toda a sua vida, seja porque a empresa se torna volátil, podendo desaparecer de uma ora para outra, seja porque o trabalhador parece ser movido a desafios, de forma diferente que os seus antepassados, não desejando manter-se em local único, mas almejando participar de novos projetos, novas ideias, novos conceitos e diferentes desafios (características das novas gerações da sociedade da informação (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 53).

⁴⁶ O algoritmo é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões (HARARI, 2016, p 91).

Dessa forma, tem-se que no contexto das plataformas digitais e da economia de compartilhamento, se faz determinante para seu sucesso a velocidade de adaptação no modelo de negócio em consonância com a dinâmica do mercado e o retorno oferecido por seus usuários. Contudo, são justamente tais características peculiares de fluidez destas plataformas que são difíceis de serem entendidas e acompanhadas pela regulação estatal (VERBICARO, 2017, p. 19).

Necessário destacar que, conforme a rapidez própria do modelo de negócio das plataformas digitais, a regulamentação pelos países em que elas estão presentes ainda se encontra a um ritmo distinto, uma vez que, cada país possui perfil próprio sobre a necessidade ou não de regulamentar estes tipos de relação de trabalho, bem como, depende também do amadurecimento da presença destas novas formas de labor na sociedade do país.

Alguns países, como os Estados Unidos e os pertencentes a Europa já vem se posicionando sobre a regulamentação ou não das atividades de trabalho mediante plataformas digitais. Ressaltando que nesses países, em sua maioria, as plataformas já estão presentes na sociedade de forma mais intensa em um lapso temporal maior que no Brasil. A Uber, por exemplo, iniciou sua atividade efetivamente nos Estados Unidos no ano de 2010 e, apenas em 2014 iniciou sua atividade no Brasil. Ainda assim, apesar da entrada tardia no mercado, o Brasil ocupa um significativo lugar de quantidade de trabalhadores cadastrados na plataforma Uber, somando em torno de 1 milhão, dos 5 milhões de trabalhadores cadastrados no mundo (dados informados pela própria Uber no ano de 2020)⁴⁷.

Diante desse cenário da latente presença dos trabalhadores de plataformas digitais na sociedade contemporânea, é que determinados países já vem firmando entendimento no sentido de direcionar um caminho jurídico a ser estabelecido para este perfil de trabalhador. Nas palavras de Carelli:

Diversos países já reconheceram o vínculo entre a empresa-aplicativo e os trabalhadores, com o consequente pagamento de todos os consectários legais. A título exemplificativo, aponta-se pela existência de decisões na Inglaterra (Central London Employment Tribunal, case n. 2202550/2015), na Suíça, na França e na Espanha (GE MPT, p. 35-37) (...) No mesmo íterim decidiu a Corte estadunidense no caso “New York State Unemployment Insurance Appeal Board”, apontando que “a prova verossímil estabelece que a Uber exerce suficientes supervisão, direção ou controle sobre os três reclamantes e outros motoristas em situação similar (CARELLI, 2018, s/n).

⁴⁷ Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/> Acesso em: 05 jan 2021.

No tocante a Inglaterra, inclusive, a Uber recentemente informou que passaria a conceder salário mínimo, férias e inclusão no plano de pensões para os aproximadamente 70 mil trabalhadores cadastrados em sua plataforma. Tal posicionamento sofreu influencia direta da decisão no ano de 2021 da Suprema Corte do Reino Unido⁴⁸, que confirmou as decisões exaradas pelo juiz do Trabalho Anthony Snelson do *Employment Tribunals* e pela *Court of Appeal* no caso tombado de nº2202550/2015 (Mr. Y. Aslam, Mr. J. Farrar *versus* Uber). A referida decisão prolatada identificou os trabalhadores por aplicativo, no caso da Uber, como os denominados *workers*.

Como apontado por Barbosa Junior (2019, p. 39), a classificação de *worker* para legislação inglesa se refere a uma categoria de empregado com menos direitos trabalhistas do que empregado pleno (denominado de *employee*). O *worker*, apesar de possuir menos direitos, ainda é considerado como um empregado, tendo sido estabelecido na *Employment Rights Act* diversos direitos deste perfil de trabalhador, como é o caso do direito ao salário mínimo, férias, inclusão no plano de pensão e higiene e segurança do meio ambiente laboral.

O judiciário francês tem tendenciado pelo reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e entregadores com as empresas de plataformas digitais. Conforme indicado por Barbosa Junior (2019, p. 37-38), a *Cour de Cassation* da França decidiu pela existência de vínculo a partir da observação da verificação da subordinação, que se caracterizaria pela realização de trabalhos sob a autoridade de um empregador e que, no caso em questão foi considerada pelo sistema de geolocalização, do qual permitiria monitoramento em tempo real a localização e percursos realizado pelo entregador, bem como, a plataforma possui poder de sanção junto ao entregador⁴⁹. Outra decisão semelhante foi proferida pela *Cour de Cassation* em 2020 na decisão 374⁵⁰, onde classifica a relação de labor existente entre um motorista com a empresa Uber, uma vez que para a Corte, o motorista não tinha clientela própria, mas sim delimitado aos usuários da plataforma e nem fixava o seu preço ou as condições de prestação de serviço. A Corte identificou a subordinação também na medida em que o motorista estava sujeito às diretivas e ordens da plataforma, tendo em vista que, caso o trabalhador recusasse três corridas ou tivesse reclamações dos usuários poderia ser desconectado pela mesma, elementos estes que evidenciaram para existência de um vínculo de emprego.

⁴⁸ Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/suprema-corte-britanica-reconhece.pdf> Acesso em: 10 jul 2021.

⁴⁹ Disponível em: https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_rapport_ano_19-13.316.pdf Acesso em: 23 jul 2021.

⁵⁰ Disponível em:

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/relative_arret_44525.html

Na Espanha foi publicado o Real Decreto-ley 9/2021⁵¹, que modifica a redação do Estatuto dos Trabalhadores para presumir o vínculo empregatício entre entregadores e plataformas digitais. A Disposición Adicional 23 do citado decreto-lei é direcionado para os trabalhadores que exercem as atividades e serviços remunerados de distribuição de qualquer produto de consumo ou mercadoria, através de empregadores que exerçam suas faculdades empresariais de organização, direção e controle de forma direta, indireta ou implícita, mediante a gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho, por meio de uma plataforma digital. Ressalta-se a presunção do vínculo empregatício neste caso deve atender aos três requisitos elencados acima e que o referido decreto-lei se refere apenas aos entregadores como é o caso de plataformas como UberEats, Rappi, Ifood e semelhantes, não abarcando os motoristas de aplicativo.

Já no estado da Califórnia, nos Estados Unidos houve recentemente uma reviravolta na relação entre motoristas e entregadores das empresas Uber, Lyft e outras semelhantes, onde anteriormente existia uma indicação de se estabelecer uma relação de vínculo empregatício entre eles por meio da Lei AB5 (aprovada em 2019), entretanto, posteriormente foi criado a *Proposition 22*, que levou à votação pública (em novembro de 2020) sobre a possibilidade ou não das plataformas digitais em questão serem excluídas de uma nova lei trabalhista que forçaria as mesmas a registrarem os seus parceiros como empregados e, assim, conceder os direitos trabalhistas provenientes deste tipo de relação. A maioria da população californiana votou pela classificação dos motoristas e entregadores de aplicativo como trabalhadores independentes e não empregados⁵².

Entretanto, em agosto de 2021, o juiz Frank Roesch, do Tribunal Superior da Califórnia, decidiu que a *Proposition 22* é inconstitucional⁵³, uma vez que exigia o quórum de aprovação de sete oitavos para quaisquer emendas na legislação, assim como ilegalmente limitava o poder legislativo de definir futuramente se os motoristas de aplicativos poderiam ser atendidos pela legislação trabalhista. O juiz considerou também sobre a limitação da negociação coletiva contida, tendo em vista que se exige que qualquer futura lei estadual da Califórnia relativa à negociação coletiva deve atender as exigências da *Proposition 22*.

⁵¹ Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/05/11/9> Acesso em: 23 jul 2021.

⁵² Disponível em: [https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_\(2020\)#:~:text=Proposition%2022%20was%20approved.,app%2Dbased%20drivers%20and%20companies](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,_App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative_(2020)#:~:text=Proposition%2022%20was%20approved.,app%2Dbased%20drivers%20and%20companies). Acesso em: 28 jul 2021.

⁵³ Disponível em: <https://s3.documentcloud.org/documents/21046905/prop-22-unconstitutional.pdf> Acesso em: 25 ago 2021.

É possível observar, portanto, que nos diversos países ainda existe uma importante controvérsia de definição e classificação dos trabalhadores por meio de plataformas digitais, haja vista que, não existe uma clareza na identificação do fenômeno e, com isso, a delimitação doutrinária, legal e jurisprudencial ainda está em fase de construção, principalmente, de acordo com o ordenamento jurídico do país. Alguns países como a Espanha, por exemplo, foi pioneira no sentido de regulamentar o vínculo dos entregadores por aplicativo, sem, porém, abarcar os motoristas. Nota-se, portanto, que existe uma série de peculiaridades a serem observadas quando se trata de uma regulamentação de relações de trabalho com plataformas digitais.

No Brasil, até o momento, ainda não se tem uma regulamentação própria para os trabalhadores de plataforma digital, que estabeleça à natureza jurídica desse tipo de contrato de trabalho, restando uma celeuma a cerca se tais trabalhadores devem ser considerados autônomos, empregados ou de serem considerados como uma nova categoria.

Algumas iniciativas legislativas já estão sendo realizadas por meio de Projetos de Lei na Câmara de Deputados e do Senado Federal para que se tenha uma regulamentação para determinados trabalhadores de plataformas digitais, em especial os trabalhadores sob demanda, como é o caso dos motoristas de transporte individual de passageiros e dos entregadores de produtos.

Tem-se como um dos exemplos das iniciativas legislativas o Projeto de Lei nº 3597/2020⁵⁴ (que está apensado ao PL 1665/2020⁵⁵) processando na Câmara dos Deputados do Brasil, do qual aborda sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços de entrega, em especial no período de pandemia Covid-19. O PL 3597/2020 prevê que as plataformas digitais forneçam o equipamento de proteção individual (EPI), que assegurem a assistência financeira aos entregadores afastados em razão de acidente ou por suspeita ou contaminação pelo novo coronavírus. O citado PL se trata exclusivamente dos entregadores, não incluindo assim os motoristas por aplicativo, além de não se aprofundar sobre a existência de vínculo empregatício ou não dos entregadores.

⁵⁴ Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1909451&filename=PL+3597/2020
Acesso em: 20 dez 2020.

⁵⁵ Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1874917&filename=PL+1665/2020
Acesso em: 15 jul 2021.

De iniciativa do Senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP), está sendo processado no Senado Federal o Projeto de Lei nº 974/2021⁵⁶, que por sua vez aborda tanto os motoristas de aplicativo, como os entregadores que trabalham com serviços de entrega (delivery) de comidas, alimentos, remédios e congêneres, qualquer que seja o meio de transporte, onde prevê uma série de direitos e benefícios a serem assegurados a este tipo de motorista, tais como salário mínimo por hora, férias remuneradas anuais de 30 (trinta) dias (com valor calculado com base na média da remuneração mensal dos últimos 12 meses acrescida de, pelo menos, um terço o valor da média), descanso semanal remunerado (com valor calculado com base na média da remuneração dos 6 dias anteriores ao gozo do descanso) e os benefícios decorrentes de acordo ou convenção coletiva. Pode ser observado nesse PL que existe uma preocupação em conceder direitos mínimos aos trabalhadores de plataforma digital sob demanda, sendo mais abrangente por tratar tanto dos motoristas como dos entregadores, que podem ser considerados independentemente do transporte utilizado, inserindo, dessa forma, os entregadores que usam veículos automotores, bem como, aqueles que utilizam bicicletas ou afins.

Outro Projeto de Lei interessante que está sendo processado na Câmara dos Deputados é o PL nº 3748/2020⁵⁷, de autoria da Deputada Tabata Amaral (PDT/SP), em que propõe instituir um regime próprio de trabalho sob demanda e estabelecer as condições dispostas no PL. Verifica-se na justificção do referido PL de que se faz necessária criação de um regime próprio que considere as particularidades da atividade e garanta aos trabalhadores um patamar adequado de direitos e proteção social.

De acordo com sua justificção, o PL nº 3748/2020 visa regulamentar a modalidade de trabalho de plataforma digital sob demanda, com três principais objetivos: 1) o de garantir um nível de proteção social mínimo aos trabalhadores. Para isso é proposta a inclusão de direito à licença maternidade e ao afastamento remunerado em caso de incapacidade temporária por doença ou acidente de trabalho. Em caso de descadastramento do trabalhador por iniciativa da empresa, é assegurado o direito ao seguro-desemprego (desde que atenda os requisitos disposto no PL); 2) de assegurar um patamar remuneratório mínimo a este tipo de trabalhadores, garantindo remuneração não inferior ao salário mínimo hora, além

⁵⁶ Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8942454&ts=1616176178258&disposition=inline> Acesso em: 23 jul 2021.

⁵⁷ Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01xh3jquckqr2b3hzzoszo59nv501258.node0?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020 Acesso em: 25 jul 2021.

de outros direitos previstos na constituição aos trabalhadores, como repouso semanal remunerado, férias com adicional de 1/3 (um terço), décimo terceiro-salário, calculados de forma proporcional de modo a oferecer condições materiais para o gozo de descanso, bem com, a indenização dos custos arcados pelo trabalhador para a realização dos serviços, incluindo insumos e equipamentos de proteção e 3) de proteger o meio ambiente laboral, estabelecendo condições mínimas de trabalho, por meio de medidas para redução dos riscos à saúde e segurança do trabalhador e medidas para prevenção do assédio, violência e discriminação.

Conforme pode ser vislumbrado, já existe uma movimentação legislativa para tentar criar diretrizes jurídicas mais específicas para os trabalhadores de plataformas digital, ainda que voltados mais para os trabalhadores sob demanda do que aos trabalhadores do *crowdwork*. Entretanto, é compreensível o enfoque legislativo nesta modalidade de trabalho da *gig economy*, uma vez a presença desse perfil de trabalhadores (sob demanda) é latente na sociedade brasileira, o que, requer maior atenção em curto prazo.

Todavia, apesar dos vislumbres das proposições legais, ainda não se tem efetivamente uma regulamentação dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda no Brasil, incumbindo assim ao Poder Judiciário estabelecer um direcionamento jurídico a esses tipos de relação laboral.

Assim como ocorre nos Tribunais julgadores dos diversos países em que é verificada a presença dos trabalhadores de plataforma digital, o Judiciário brasileiro vivencia posicionamentos divergentes sobre como categorizar tais trabalhadores, onde parte das decisões identificam os elementos que caracterizariam, para o ordenamento jurídico pátrio, a relação de emprego (quais sejam: onerosidade, subordinação, não eventualidade e pessoalidade) e, parte das decisões não verifica a presença de todos esses elementos, o que culmina na categorização dos trabalhadores de plataforma como autônomos.

Em uma pesquisa realizada junto aos Tribunais Regionais do Trabalho, Leme observou a quantidade de ações que foram ajuizadas até 2018 contra a empresa Uber, requerendo o reconhecimento de vínculo empregatício:

Assim, até a presente data, foram encontradas 135 demandas individuais de motoristas em face da Uber do Brasil, com pedido de reconhecimento de direitos trabalhistas, em curso na Justiça do Trabalho, sendo 16 no TRT 1ª Região (RJ), 35 no TRT 2ª Região (SP capital), 64 no TRT 3ª Região (MG), 3 no TRT 7ª Região (CE), 4 no TRT 9ª Região (PR), 1 no TRT 11ª Região (RR e AM), 3 no TRT 12ª Região (SC), 2 no TRT 15ª Região (Campinas, litoral e interior paulista), 2 no TRT 17ª Região (ES) e 5 no TRT 18ª Região (GO) (LEME, 2019, p. 112).

A autora verificou na pesquisa ainda, a tendência ao não reconhecimento de vínculo empregatício pelos Tribunais onde, a título exemplificativo, o TRT 3ª Região (MG) decidiu em 17 sentenças e 14 acórdãos pela inexistência de vínculo em detrimento de 2 sentenças que julgaram procedente o vínculo de emprego (LEME, 2019, p. 121-122).

A controvérsia sobre a existência de vínculo de emprego ou não dos trabalhadores de plataforma digital perpassa por todos os Tribunais Regionais do Trabalho, assim como é refletida nas decisões exaradas pelo Tribunal Superior do Trabalho. Entretanto, já é perceptível a tendência ao posicionamento de inexistência de vínculo empregatício pelo TST, que vem adotando em seus julgados o entendimento da caracterização como autônomos os trabalhadores de plataformas digitais sob demanda.

O supracitado posicionamento pode ser verificado pela decisão exarada pela 5ª Turma do TST no RR-1000123-89.2017.5.02.0038⁵⁸, que julgou improcedente a relação de emprego entre os motoristas de aplicativo e a empresa, uma vez que não se verificou a onerosidade e subordinação na relação. O acórdão destacou que o percentual de 75% a 80% do valor pago pelo usuário sobre as viagens que são recebidas pelos motoristas seria um impeditivo da onerosidade típica do vínculo empregatício, se aproximando mais ao que se entende por trabalho autônomo. A 5ª Turma do TST observou também que, o motorista possuía ampla flexibilidade em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Havendo, por conseguinte, uma auto-determinação incompatível com a subordinação jurídica, afastando-se o reconhecimento da relação de emprego.

Em outra decisão do TST, proferida pela 4ª Turma, no AIRR – 10575-88.2019.5.03.0003, também pode ser verificado o entendimento da inexistência de vínculo empregatício entre motorista e a empresa Uber, onde a teor da Súmula nº 126 do TST, restou conservado o entendimento prolatado no julgado recorrido sobre da existência da autonomia na prestação deste tipo de serviços, uma vez ser do trabalhador o ônus da atividade econômica e ser observado a ausência de subordinação do motorista com a empresa. Ressalta a decisão de que existe uma necessidade da criação de uma regulamentação própria que atenda as especificidades do trabalho mediante plataforma digital e, enquanto ainda não houver tal, os julgadores não deveriam condenar, indiscriminadamente, o arquétipo da relação de emprego.

⁵⁸ Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr-10001238920175020038> Acesso em: 18 jun 2021.

Conforme pode ser vislumbrado na jurisprudência brasileira, quando se trata de trabalho mediante plataformas digitais existem muitas controvérsias em razão de haver o reconhecimento do vínculo de emprego, tendenciado, até o momento, pela inexistência de vínculo pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Franco Filho (2019, p. 2-5) sopesou sobre a possibilidade dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda, no caso especificadamente dos motoristas da empresa Uber, serem considerados como autônomos com base no art. 442-B da CLT (inserido pela Lei nº 13.467/2017), onde prevê que é possível a contratação do autônomo, desde que sejam atendidas todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afastando-se assim a qualidade de empregado. Destacando ainda, a previsão existente dos motoristas de aplicativo se tornar um microempreendedor individual (MEI), na ocupação de motorista de aplicativo independente, nos termos da Resolução nº. 148/2019, do Comitê Gestor do Simples Nacional.

Necessário ressaltar, contudo, que em sentido contrário ao posicionamento adotado até então pelo Tribunal Superior do Trabalho, verifica-se na doutrina juslaboral brasileira uma tendência à defesa da tese de que existiriam os pressupostos da relação de emprego, em especial no tocante à subordinação – que é um dos elementos centrais do afastamento do reconhecimento de vínculo pelo judiciário -, uma vez que a mesma deve ser observada a partir de sua expansão do campo de incidência, pautados nos elementos estruturais da relação, uma vez que se identifica a existência da subordinação em decorrência da adequação do trabalho prestado à lógica operacional do modelo de negócio da plataforma digital (ABRAMIDES BRASIL, 2019, p. 64).

Gaia defende a existência de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas de plataformas digitais a partir da identificação da presença dos quatro pressupostos da relação de emprego, em especial, quando pondera sobre a subordinação, o autor assevera que:

A subordinação jurídica, nas atividades envolvendo o emprego dessas novas tecnologias de informação e comunicação de dados, deve ser compreendida na perspectiva disruptiva. É disruptiva porque rompe com as construções tradicionais apresentadas para o conceito de subordinação jurídica, ora vinculado apenas aos aspectos subjetivos da relação entre empregado e empregador ora associado apenas aos aspectos objetivos da atividade desenvolvida. (...)

A subordinação jurídica disruptiva, portanto, é o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, exerce a gestão, o

controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada (GAIA, 2019, p. 280).

Diferentemente do entendimento de Gaia de adequar os pressupostos da relação de emprego ao trabalho mediante plataforma digital, Zipperer compreende que existiria uma possibilidade de criação de uma nova figura (um terceiro gênero) de relação de trabalho, do qual estaria na zona híbrida entre empregado e autônomo. Para o autor:

Dentro da contraposição rígida do trabalho subordinado/trabalho autônomo, a CLT não é mais capaz de fornecer a resposta satisfatória para a proteção dos trabalhadores coordenados digitalmente pois este é caracterizado por um nível de autonomia inconciliável com o poder gerencial do empregador em grau suficiente para a caracterização de subordinação plena.

O trabalho autônomo, por outro lado, não fornece proteção significativa à relação de trabalho.

Diante da inadequação das duas definições regulatórias para proporcionar uma proteção efetiva para o novo trabalho, surge a necessidade de intervir para regular a posição deste trabalhador independente fora da rígida dicotomia trabalho autônomo/subordinado. (...)

Essas novas formas de trabalho se assemelham de alguma forma com o que indica a doutrina italiana como “trabalhos autônomos de segunda geração” ou, em alguns sistemas europeus, com o trabalhador autônomo economicamente dependente. Suas características, apesar de semelhantes não permitem um enquadramento legislativo perfeito ao que preferimos chamar por conta de os argumentos traçados nos campos anteriores de “trabalho coordenado digital” (ZIPPERER, 2019, p. 207-208).

Quanto às novas formas de trabalho mediante plataformas digitais e seu enquadramento jurídico, Abramides Brasil sopesa sobre a criação de uma nova figura de relação de trabalho, na medida em que:

A adoção da teoria da parassubordinação foi o caminho encontrado por alguns países – como é o caso da Itália e Espana – a fim de solucionar o enquadramento legal de obreiros situados em zonas fronteiriças da classificação tradicional. Com isso, buscou-se garantir um patamar mínimo de direitos a trabalhadores relegados à tutela do direito comum, por não preencherem de forma integral os requisitos necessários à tutela da legislação trabalhistas. Nesse sentido, o discurso é o da aquisição de direitos por quem antes não os tinha, bem como da necessidade de adequação da legislação à nova realidade.

Não obstante, a análise histórica revela que a utilização de tais modelos correspondeu muito mais ao atendimento da necessidade de criação ou manutenção do número de postos de trabalho em momentos de profunda crise econômica do que à efetiva conquista de direito pela classe trabalhadora. (...)

No Brasil, não se admite a parassubordinação como um modelo e tutela dos trabalhadores, tanto em âmbito legislativo quanto judicial, uma vez que sequer a jurisprudência reconhece de forma pacífica a sua possibilidade de aplicação (ABRAMIDES BRASIL, 2019, p. 163-164).

Conforme pôde ser observado acima e ao longo da presente seção, existem na doutrina e jurisprudência diversas controvérsias sobre a identificação ou não da presença dos pressupostos da relação de emprego adotados no ordenamento jurídico brasileiro, que, por derradeiro, irão interferir na interpretação do reconhecimento de vínculo empregatício, restando os trabalhadores de plataforma digital em um permanente limbo de enquadramento jurídico e das consequências jurídicas provenientes da inexatidão de sua figura.

Sobre a legislação já existente no ordenamento jurídico pátrio, Freitas Júnior pondera se os dispositivos legais existentes seriam suficientes para acompanhar e solucionar, na prática, no real ambiente em que as relações de trabalho mediante plataforma digital estão se estabelecendo. Para o autor, existe certa arbitrariedade em simplesmente enquadrar os trabalhadores de plataforma digital como empregados, sem observar a real necessidade prática de seus interesses e as peculiaridades advindas desta relação nova de labor. Freitas Júnior discorre ainda que:

Tenham-se em conta alguns fatores adicionais: 1) essa forma de exploração do trabalho não inaugurou nem constituiu a única modalidade de precarização das relações de trabalho no momento, conquanto tenha tirado proveito dessa tendência; 2) decretar que todos os trabalhadores por ela recrutados sejam empregados típicos, além de não resolver a tragédia da precarização, não homenageia os predicados característicos do vínculo empregatício; e 3) concluir que todos os trabalhadores sob demanda em plataforma sejam empregados é reproduzir, às avessas, as inverdades e impropriedades propaladas pelas plataformas no sentido de que nenhum de seus “colaboradores”, “parceiros”, etc., sejam o que de fato são: típicos empregados.

(...) Por outro lado, acolhe e recruta também trabalhadores eventuais em busca de um modesto pecúlio para férias ou aquisição de um celular, e, não raro, também acolhe trabalhadores que se dispõem a vínculos de emprego (ou talvez de trabalho), na forma que a lei brasileira passou a permitir após 2017 denominada “intermitente” (art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) (FREITAS JÚNIOR, 2021, p. 126).

Dessa forma, pode-se vislumbrar a complexidade do contexto dos trabalhadores digitais sob demanda no que tange ao enquadramento como empregado, mesmo porque, ainda que seja reconhecido o vínculo empregatício deles com as plataformas digitais, será que a legislação atual existente no Brasil é capaz de atender às necessidades específicas que este tipo de relação laboral implica?

Parece prudente sopesar de que, é fundamental observar cada caso concreto de forma especial, não podendo adentrar em generalizações prévias, que podem vir a desfavorecer a relação laboral dos trabalhadores e plataformas digitais. Além do que, é

importante levar em consideração os próprios anseios dos trabalhadores a respeito da relação com a plataforma, concedendo a eles liberdade e autonomia para se auto gerenciarem.

Por isso, a presente pesquisa adota o posicionamento de que independeria da existência de vínculo empregatício ou não para o fortalecimento do diálogo social e pela busca de melhores condições de trabalho e reconhecimento de direitos por meio da negociação coletiva. Adotando-se no estudo o cenário considerado, a princípio, o mais desfavorável juridicamente para os trabalhadores de plataforma digital sob demanda, qual seja, como trabalhadores autônomos.

Necessário mencionar, que se entende na presente pesquisa a importância do aspecto político na criação de leis especiais para os trabalhadores de plataforma digital sob demanda, mas, que se deve, conjuntamente, incentivar a mobilização coletiva desses trabalhadores, para que possam atuar como atores sociais relevantes, podendo assim impactar e determinar o rumo de suas condições laborais e direitos a serem perquiridos.

Isso não quer dizer, que se está afastando e desprezando a busca por uma legislação específica, ao contrário, quando ocorre o fortalecimento da presença coletiva dos trabalhadores como atores sociais e, uma maior presença e expressão destes no diálogo social, poder-se-á ter melhor direcionamento dos seus interesses em conjunto com as políticas estatais.

Nesse sentido, a fim de tentar possibilitar um caminho a ser percorrido pelos trabalhadores de plataforma digital sob demanda no Brasil, será debatido no próximo capítulo do presente estudo a possibilidade da negociação coletiva de trabalho para os mesmos, na busca de melhores condições jurídicas de trabalho, que vise à proteção do ser humano trabalhador de forma sistêmica e garanta o exercício do trabalho decente.

Por oportuno, necessário esclarecer que será utilizado o enquadramento jurídico dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda como trabalhadores autônomos no presente estudo, em virtude da realidade posta no ordenamento jurídico brasileiro até o momento, onde existe a clarividente tendência pela mais alta Corte especializada do país – TST – de julgar pela inexistência de vínculo empregatício destes trabalhadores, bem como pela observância da impossibilidade legal de serem considerados como trabalhadores parassubordinados e por ainda não existir uma norma regulamentadora própria para este perfil de trabalhadores.

4 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMA DIGITAL SOB DEMANDA VIA APLICATIVO À LUZ DO VETOR ÉTICO-JURÍDICO DO TRABALHO DECENTE

A presente seção analisará a negociação coletiva de trabalho dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo à luz do vetor ético-jurídico do trabalho decente.

Inicialmente, destaca-se, que será realizada uma delimitação no estudo dos trabalhadores sob demanda via aplicativo, de acordo com a divisão abordada por De Stefano. Importa mencionar, que os trabalhadores sob demanda via aplicativo estão inseridos em diversos serviços e atividades, como é o caso de serviço de limpeza, pequenos reparos e reformas, jardinagem, montagem de móveis, mudanças e carretos e tantos outros.

Porém, a título de uma melhor precisão de análise nesta pesquisa, será estudada mais especificadamente, a possibilidade de negociação coletiva de trabalho no Brasil dos trabalhadores sob demanda via aplicativo dos setores de transporte individual de passageiros e entregadores de bens. Ressalta-se, de antemão, que as considerações a serem pontuadas podem vir a abranger os demais trabalhadores sob demanda via aplicativo, porém, o enfoque dos Projetos de Lei, jurisprudência nacional e mobilização coletiva organizada que serão observadas no presente capítulo são direcionados para os motoristas de passageiros e entregadores via aplicativo.

Isso porque, pode ser observado pelas notícias jornalísticas que estes perfis de trabalhadores sob demanda via aplicativo estão cada vez mais se posicionando coletivamente no cenário brasileiro, por meio dos meios de comunicação, redes sociais e até mesmo, realizando paralizações, estabelecendo-se assim, uma teia de contatos que os interliga e possibilita maior aproximação dos mesmos e de seus interesses em comum.

Assim, será averiguada a possibilidade de sindicalização e de realização da negociação coletiva dos trabalhadores sob demanda via aplicativo com as plataformas digitais, independentemente da existência de vínculo empregatício, bem como será analisada a negociação coletiva de trabalho como uma expressão do exercício da autonomia privada coletiva destes trabalhadores. Para tanto, serão estudados o conceito e compreensão do que se entende por autonomia privada coletiva e como sua utilização implicaria na persecução de melhores condições de trabalho e na busca pela concretização de um trabalho mais decente para os trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo.

Desse modo, esta seção teve como propósito analisar o contexto de mobilização coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo, a fim de identificar a possibilidade de realização na negociação coletiva desses trabalhadores, em especial motoristas e entregadores, ainda que considerados como trabalhadores autônomos.

4.1 A dificuldade do auto reconhecimento coletivo dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo

Conforme vem sendo analisado ao longo do presente estudo, a intensificação dos avanços tecnológicos em diversos setores, a exemplo dos meios de comunicação, da área científica, industrial e muitos outros, tem proporcionado diretamente e indiretamente uma verdadeira reestruturação em toda a sociedade. As relações laborais, que estão inseridas nesse contexto de transformações sociais, são objeto de mudanças significativas em suas estruturas.

Além das modificações da organização da relação individual do trabalho, o âmbito da organização coletiva dos trabalhadores também foi fortemente impactado pela propagação, a nível global, das tecnologias digitais. Conforme apontado por Zipperer (2019, p. 230), a inserção das plataformas digitais como intermediadoras de relações de trabalho provocaram transformações significativas em toda estrutura da organização do trabalho, onde, os sindicatos, com a virtualização das relações, “deixaram de ter o protagonismo da representação coletiva dos trabalhadores da era digital, sem fronteiras geográficas, mas com trabalhadores de carne e osso”.

Importante frisar que as transformações atualmente observadas na esfera coletiva da organização dos trabalhadores se inserem em um espaço já com problemas e desgastes pré-existentes, que precedem a efetiva participação das plataformas digitais como intermediadoras das relações de trabalho. Isto porque, ao longo dos anos, em especial no sistema jurídico brasileiro, os sindicatos já vinham passando por um declínio de identificação e representatividade dos trabalhadores em determinados setores.

A problemática da estrutura sindical brasileira não é uma novidade, todavia, com o passar do tempo, cada vez mais é perceptível a fragilidade que a mesma representa para a configuração plena do exercício da autonomia privada coletiva dos trabalhadores. Esta fragilidade nas estruturas sindicais foi evidenciada na recente situação ocorrida pela pandemia Covid-19, onde alguns dos sindicatos não protagonizaram adequadamente a defesa dos interesses dos trabalhadores. Tal fato se deve a diversos fatores, como é o caso da falta de

estrutura das entidades sindicais, que tornam incapazes de atender à massiva demanda por negociações coletivas. Conforme ponderado por Maranhão e Mendes:

Esses problemas, evidenciados no contexto da crise, em boa medida, podem ser entendidos a partir de uma análise do modelo de organização sindical brasileiro, que não atende, de forma plena, o princípio da liberdade sindical, a constituir uma das bases do conceito de trabalho decente, consagrado pela Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) Sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Não se deseja, aqui, atribuir esse esquecimento a somente um fator, mas é preciso que exista uma autocrítica capaz de identificar que as bases do sindicalismo brasileiro, construídas desde a década de 1930, são importantes para a compreensão do contexto atual. Afinal, os sindicatos não podem ser considerados como fins em si mesmos e, sim, como meios para a satisfação dos interesses dos representados. A legitimidade de sua existência e atuação estará sempre diretamente relacionada com seu real poder de, limpidamente, espelhar os anseios da categoria que representa. Se não bastassem as fragilidades do sistema de unicidade, o modelo brasileiro não oferece outro critério de agregação que esteja fora da definição de categoria. Eis outro grave problema na estrutura sindical brasileira (MARANHÃO e MENDES, 2020, p. 509-511).

Como apontado pelos autores supracitados, existem algumas problemáticas pontuais na estrutura sindical brasileira que dificultam uma melhor garantia aos trabalhadores de exercício pleno de sua liberdade sindical e de autonomia privada coletiva. Uma vez que, se tem a limitação de agregamento apenas por categoria profissional, bem como se tem a problemática da unicidade sindical, onde existe a limitação da criação de apenas um sindicato por categoria no mesmo território competente, o que prejudica o dinamismo concorrencial de uma melhor prestação de serviços por parte dos sindicatos perante aos trabalhadores (associados ou não).

O monopólio sindical por categoria acaba por acarretar em uma estagnação instrumental de possibilidades que os trabalhadores poderiam se utilizar para negociar, tendo em vista que a unicidade sindical torna um ambiente propício para desvirtuamento da real pretensão de um sindicato, que, muitas das vezes, são utilizados como fachada para perpetuar interesses individuais alheios aos dos trabalhadores.

Dessa forma, quando se limita a possibilidade de criação de outros sindicatos por categoria na mesma base territorial, está-se limitando a possibilidade de concorrência entre os sindicatos, o que torna maléfico para toda a estrutura sindical do país, haja vista que, o sindicato tem sua função principal representar os interesses dos trabalhadores a ele vinculados, caso não esteja cumprindo este papel, pelos mais diversos motivos que seja, poderiam os trabalhadores ter a liberdade de acesso a outro sindicato que atendessem melhor suas necessidades e pleitos.

Nesse sentido, a busca pela própria conservação de existência de um sindicato - que precisa de associados para se custear -, funcionaria como um estímulo propulsor para realização de um melhor trabalho do sindicato perante aos trabalhadores, vez que, caso este não atendesse as expectativas dos mesmos, eles poderiam se associar a outro sindicato que cumprisse tal papel.

Logo, uma das principais problemáticas de falta de representatividade dos sindicatos junto aos trabalhadores parece ser evidenciada pela obrigatoriedade de unicidade sindical no ordenamento jurídico brasileiro.

Tem-se também, em paralelo à unicidade, a identificação de outra problemática da estrutura sindical brasileira: a de que foi gerada para atender, principalmente, aos trabalhadores empregados de carteira assinada. Conforme sopesado por Galvão e Krein:

Assim, o sindicalismo se implantou e se fortaleceu em setores economicamente mais dinâmicos e estruturados, com contratos menos instáveis e menor rotatividade no trabalho, assim como no setor público. De outro lado, a baixa representatividade se deve às características da estrutura sindical brasileira, uma estrutura concebida basicamente para representar os trabalhadores assalariados com Carteira de Trabalho (GALVÃO e KREIN, 2019, p. 10-11).

Destarte, é notório na legislação nacional brasileira a preocupação e direcionamento da estrutura sindical para as relações de trabalho pautadas na natureza de vínculo empregatício, contudo, na prática, é possível identificar diversas experiências de constituição de associações e sindicatos de trabalhadores autônomos e, até mesmo, no setor tido como informal.

Entretanto, quando se trata de trabalhadores autônomos e do setor informal da economia, a tendência não é a contraposição de interesses entre eles e a figura patronal propriamente dita, mas sim, ter o enfoque direcionado ao poder público na condição de agente regulador, para tratar de assuntos pertinentes à categoria como a criação de regras de funcionamento do setor, regulamentação profissional, viabilização do exercício de determinadas atividades econômicas e afins (GALVÃO e KREIN, 2019, p. 11).

Em consonância as problemáticas da estrutura sindical brasileira, em especial da unicidade sindical e o enfoque na relação de trabalhadores de carteira assinada, os trabalhadores vêm enfrentando outro fator que desestimula a criação e desenvolvimento da organização coletiva dos mesmos: a auto identificação como um grupo ou categoria. Importa salientar que, essa problemática de diminuição de auto reconhecimento como um grupo a desempenhar seu papel coletivamente é um fenômeno mundial em tempos contemporâneos. Sobre tal problemática Aloisi e Gramano sopesam que o:

Declínio do poder sindical, queda da densidade sindical, diminuição da cobertura da negociação coletiva, a mudança em direção à negociação descentralizada individual, a individualização da força de trabalho e a tendência entre as empresas para terceirizar atividades essenciais e não essenciais moldaram um mercado de trabalho fragmentado, que contribui para a disseminação do trabalho ocasional nas economias desenvolvidas e em desenvolvimento. As formas de emprego atípicas (NSFE) agora representam cerca de um em cada três empregos na Organização para a Economia Países de Cooperação e Desenvolvimento⁵⁹ (ALOISI e GRAMANO, 2019, p. 2, tradução nossa).

Desse modo, a problemática de auto identificação dos trabalhadores como um organismo coletivo que compartilham interesses em comum vem sendo apresentado como um acontecimento global na contemporaneidade, atingindo os mais diferenciados países, economias e culturas.

Verifica-se que, a diminuição da ação sindical se agrega também a alta rotatividade, que traz como consequência a heterogeneidade das relações de trabalho, e por isso uma dificuldade material dos sindicatos de representação dos trabalhadores (CARRASCO FERNÁNDEZ, 2016, p. 35).

Para a ocorrência mais proeminente de uma noção coletiva, seja online ou offline, é necessário que haja um senso de identificação coletiva e uma consciência do próprio poder coletivo do trabalhador para perseguir seus interesses. Do ponto de vista econômico, também se espera que a identidade coletiva seja dependente do apego à força de trabalho, que poderia ser reduzido nos casos de trabalho a tempo parcial ou flexível (NEWLANDS; LUTZ e FIESELER, 2018).

Necessário recordar que a tradicional percepção de trabalhadores assalariados como contrato de trabalho típico de tempo indeterminado se diversificou e se fragmentou, o que embaraça a convergência de interesses abarcados pelo sindicato. Nas palavras de Romar e Massoni:

A diversificação crescente dos trabalhadores e de seus interesses, a instabilidade e a descontinuidade das trajetórias profissionais trouxeram complicadores para a função de representação sindical. O grande desafio do sindicato nesse início do século XXI, na qualidade de porta-voz dos trabalhadores, é encontrar e afirmar novos tipos de solidariedade e de identidades, distintas daquelas desenvolvidas em períodos anteriores. Deve representar e ampliar sua ação para englobar, também, os trabalhadores atípicos, os quais, ademais, vêm se tornando parte cada vez maior do mercado de trabalho (ROMAR e MASSONI, 2019, p. 251-252).

⁵⁹ No original: Declining union power, falling union density, diminishing collective bargaining coverage, the shift toward individual decentralized bargaining, the individualization of the workforce, and the trend among firms to outsource core and non-core activities have molded a fragmented labor market by contributing to the spread of casual labor in developed and developing economies.5 Non-standard forms of employment (NSFE) now makes up around one in three jobs in Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) countries.

Com o avanço dos meios tecnológicos e sua inserção cada vez mais latente nas relações de trabalho na contemporaneidade, ocorre uma tendência à fragmentação dos interesses dos trabalhadores, em especial, dos trabalhadores atípicos, que reflete diretamente em um espaçamento natural de organização coletiva desses trabalhadores. Por isso, faz-se tão relevante e fundamental que os sindicatos, como porta-voz dos trabalhadores, se atualizem e assumam uma nova forma de exercer seu papel representativo para esta demanda crescente de trabalhadores mediante plataforma digital.

Fernández (2018, p. 6) relembra que no final da década de 90, o professor Richard Hyman elencou três possíveis razões pelas quais o sindicalismo caminhava para uma crescente crise, sendo eles: 1) o aumento da heterogeneidade do perfil dos trabalhadores e, conseqüentemente, a dificuldade exponencial de atender com uma ação sindical unitária aos interesses dos trabalhadores cada vez mais divergentes; 2) a globalização, que intensificou a competição entre empresas e entre os próprios trabalhadores e 3) a deterioração de compromissos políticos igualitários. Para Fernández, Hyman estava prenunciado duas mensagens importantes que seriam enfrentadas na atualidade com os efeitos da digitalização, sendo elas:

A primeira é que não estamos diante de uma crise de sindicalismo, mas de uma forma particular de fazer sindicalismo, e a segunda, claramente à frente de seu tempo, que as hierarquias sindicais devem dar lugar às redes dos trabalhadores e tem que caminhar em direção ao "sindicato virtual"⁶⁰ (FERNÁNDEZ, 2018, p. 6, tradução nossa).

Pode ser observado que, para a autora supracitada, as duas lições depreendidas das ponderações de Hyman refletem exatamente o momento e a necessidade atual de uma mudança na forma de atuação do sindicato e de como essa organização coletiva do trabalho proveniente das relações laborais mediante plataformas digitais deveria ser interligada por meio de uma rede de contato entre os próprios trabalhadores.

A problemática de auto identificação e demais empecilhos para uma organização coletiva dos trabalhadores de plataforma digital é tão perceptível para alguns autores que, já é possível encontrar na doutrina termos como *unorganizable* (VAN DOORN, 2019), para designar como desorganizáveis ou, até certo modo, *inorganizáveis* os trabalhadores inseridos na *gig economy*, como é o caso dos trabalhadores de plataforma sob demanda.

⁶⁰No original: El primero es que no estamos tanto ante una crisis del sindicalismo, sino de un particular modo de hacer sindicalismo, y el segundo, claramente anticipado a su tiempo, que las jerarquías sindicales deben dejar paso a las redes de trabajadores y ha de caminarse hacia el "sindicato virtual".

Outras considerações ainda são levantadas sobre as dificuldades vivenciadas de uma real organização coletiva deste perfil de trabalhadores, como é o caso das três ponderações suscitadas por De Stefano (2016, p. 9-10) quanto: 1) a conexão constante da tecnologia da informação e comunicação que proporciona que as empresas possam a vir a monitorar os trabalhadores e desencorajar formas de ativismo; 2) a hesitação dos trabalhadores em procurar exercer seus direitos coletivos em vista da possibilidade de tal fato afetar negativamente a sua classificação e reputação no meio digital e 3) ao receio de terem terminado a relação laboral junto a plataforma digital, uma vez existir certa facilidade para as empresas encerrarem tal relação por meio de uma simples desativação ou exclusão.

Tais apontamentos são relevantes para perceber a dificuldade prática de aplicação e desenvolvimento de uma organização coletiva dos trabalhadores da *gig economy*. Como sopesado por Aloisi e Gramano (2019, p. 16), é essencial, para que haja uma movimentação no sentido de uma futura organização coletiva, que se tenham condições que tornem essa mobilização viável e que exista um espectro subjetivo entre os trabalhadores que os interligam em seus interesses.

Em consonância, Gondim identifica a necessidade de ser examinada a viabilidade prática da organização coletiva tão fragmentada dos perfis de trabalhadores conectados à plataforma digital:

A partir de uma visão ampla do fenômeno, é necessário observar os seguintes pontos: (i) a natureza do trabalho realizado, pois existem atividades com graus de visibilidade diferentes em virtude do espaço em que são realizadas; (ii) a situação social e o status legal do trabalhador, compreendendo-se, por exemplo, que trabalhadores imigrantes indocumentados teriam mais receio de se mobilizar; (iii) a expectativa ou investimento do trabalhador em relação ao trabalho que realiza, verificando-se o seu nível de dependência em termos de remuneração, se é uma ocupação de “tempo integral” ou uma fonte de renda suplementar; (iv) a forma de gerenciamento do trabalho, isto é, se as empresas-aplicativos utilizam estratégias denominadas por elas de “incentivos” que segmentam e “gamificam” o trabalho por meio da programação algorítmica (ABÍLIO, 2020); e (v) o grau de fragmentação da relação de trabalho e da experiência diária de trabalho, observando se o trabalhador presta serviços para um ou mais aplicativos, pois, a depender da quantidade de empregadores que o trabalhador possua, cria-se uma dificuldade na definição do alvo para o qual os protestos serão direcionados (VAN DOORN, 2019) (GONDIM, 2020, p. 477).

Pela leitura das condições a serem observadas nas relações de trabalho e potencial mobilização para uma organização coletiva dos trabalhadores de plataforma digital trazidas por Gondim, pode-se identificar pontos relevantes para a possível aplicação quando se trata dos trabalhadores sob demanda. Destaca-se, especialmente, três características importantes que podem auxiliar na concepção da viabilidade de uma formação de organização coletiva dos

mesmos, sendo elas: a) a natureza do trabalho, b) a expectativa do trabalhador quanto a este trabalho e c) o grau de fragmentação da relação de trabalho.

No tocante aos trabalhadores de plataforma digital sob demanda, em especial aos motoristas de transporte individual de aplicativos e entregadores por meio de aplicativos, tem-se que a natureza do trabalho é circunscrita a um limite territorial, uma vez que estes precisam se deslocar fisicamente para a execução do serviço, sendo, portanto, limitado ao espaço físico em que o trabalhador possa transitar presencialmente. A visibilidade do trabalhador sob demanda é latente comparada às demais formas de trabalho na *gig economy*, tendo em vista sua necessidade imperiosa de comparecer, ainda que transitoriamente, no local a ser executado o serviço (de transporte ou entrega, por exemplo).

Diferentemente ocorre quando se trata de trabalhadores do *crowdwork*, já que este perfil dificulta mais ostensivamente uma associação por base territorial, haja vista a dispersão para além das fronteiras geográficas destes trabalhadores. Nesse ponto, é necessário concordar com o entendimento de Zipperer (2019, p. 234) quando afirma que a inexistência de uma unidade territorial dos atores envolvidos limita o modelo sindical brasileiro de atuar como porta-voz dos trabalhadores de plataforma digital.

Entretanto, os trabalhadores sob demanda possuem características próprias em sua forma de prestação de serviço, que lhe proporcionam uma oportunidade diferenciada em construir uma maior integração e pareamento dos elementos em comum de um vínculo subjetivo de identificação como uma organização coletiva.

Os trabalhadores sob demanda possuem elementos que lhes são pertencentes em qualquer limite territorial, tais como: as características de infraestrutura e climáticas da região em que eles atuam, a segurança pública da região, o tráfego automotivo, o preço de combustível, custo de vida médio da região, preços de aluguel e manutenção dos automóveis e demais elementos interligadores.

Nesse sentido, a observância destes elementos básicos e fundamentais para a execução de serviços pelos trabalhadores sob demanda, possibilita uma assimilação de um liame subjetivo dos mesmos, uma vez que tais elementos caracterizadores estão presentes no meio ambiente de trabalho de todos os trabalhadores que atuam neste tipo de atividade, o que, conseqüentemente, poderá se desenvolver em uma maior e melhor percepção de auto identificação destes como um ator coletivo.

No mesmo caminho, pode ser identificada a questão da expectativa ou investimento do trabalhador no trabalho a ser realizado, uma vez que torna-se um ciclo que se retroalimenta na medida em que os trabalhadores, de fato, se organizem e consigam negociar,

efetivamente, em esfera coletiva junto às plataformas digitais e, com isso, poder vir a conquistar melhores condições laborais e benefícios financeiros, fazendo com que se tenha, como consequente, um maior comprometimento e interesse dos trabalhadores em permanecer atuando. De fato, muitos dos trabalhadores estão conectados nas plataformas como um trabalho temporário exclusivamente para aumentar parte da renda principal, todavia, existe uma tendência no cenário mundial – conforme foi levantado nas pesquisas analisadas no capítulo anterior do presente estudo - de uma gama considerável de trabalhadores vinculados às plataformas digitais como sendo sua única fonte de renda e, na expectativa de funcionar como um trabalho integral. Logo, especialmente para este perfil de trabalhadores, a negociação coletiva se torna um instrumento indispensável para busca de melhorias laborais perante as plataformas digitais.

No que concerne ao grau de fragmentação da relação de trabalho, tem-se que existe um limite razoável da quantidade de plataformas digitais que o trabalho sob demanda pode se vincular ou conectar simultaneamente, uma vez que, conforme já descrito anteriormente, tais trabalhadores necessitam executar o serviço presencialmente, o que limita consideravelmente uma expansão para diversas plataformas digitais, conectando-se em um ou dois aplicativos.

Ao observar o contexto e o cenário global que os trabalhadores de plataformas digitais estão inseridos, parece haver uma tendência desfavorável que mitiga, consideravelmente, uma percepção auto identificatória destes trabalhadores como um organismo coletivo, restando a união e a associação deste perfil de trabalhador prejudicada pela fragmentação da própria natureza do trabalho realizado na *gig economy*.

Como ponderado por Bauman (2001, p. 171), os trabalhadores na pós-modernidade acabam por vivenciar uma época em que o próprio capitalismo, tido como leve e flutuante, reflete uma experiência de relações humanas liquefeita, dispersa e desregulada, marcando um enfraquecimento e desengajamento dos laços entre eles.

Entretanto, contra os mais diversos prognósticos negativos, os trabalhadores de plataforma digital vêm assumindo, cada vez mais, uma forma de conectar seus interesses em comum para reconstruir uma identidade coletiva específica e, assim, conseguirem criar laços integradores que os representem como um ator social e, que possam assumir posturas e medidas que impactem e possibilitem um maior poder de barganha em uma negociação coletiva.

Como analisado por Aloisi e Gramano, para que os sindicatos e a negociação coletiva assumam uma posição relevante no mundo do trabalho contemporâneo:

(...) pode ser urgente adaptar ou reinventar a forma eles operam atualmente. Também pode haver uma necessidade de ajustar regras e práticas. Uma desvantagem principal é que uma estratégia de representação ao nível do local de trabalho, baseada no desenvolvimento de organização do local de trabalho, simplesmente não é plausível para muitos trabalhadores contingentes que não estão vinculados a um local de trabalho ou empregador específico e que, em muitos casos, trabalham em pequenos locais de trabalho em indústrias sem uma tradição sindical estabelecida. Assim, a nova organização do trabalho necessariamente deve implicar uma mudança no locus de representação sindical para além do tradicional ou físico ambiente de trabalho⁶¹ (ALOISI e GRAMANO, 2019, p. 18, tradução nossa).

Dessa forma, parece haver uma indicação por parte da doutrina de que para uma melhor representatividade coletiva em tempos atuais, onde existe uma fragmentação do perfil do trabalhador, das atividades e do local de trabalho, dever-se-ia ser compreendido para além da ideia da limitação física espacial de uma fábrica, escritório e afins. Existe uma necessidade no mundo do trabalho contemporâneo de uma dissociação do espaço físico como principal fundamento de uma organização coletiva dos trabalhadores. Tanto o é que, é possível verificar no próximo tópico do presente estudo, exemplos destas recentes tendências de união espontânea dos trabalhadores da *gig economy*, que se desenvolveram para criação de uma organização coletiva, como a formação de sindicatos de trabalhadores de plataforma digital.

4.2 A negociação coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo para além do vínculo empregatício

Em tempos atuais, tem sido possível observar, a nível global, a tendência de uma união coletiva dos trabalhadores de plataforma digital que, cada vez mais, se utilizam dos meios tecnológicos de comunicação para firmarem uma relação integrativa entre eles. Já é possível identificar algumas mobilizações em movimento para tentar estabelecer uma organização dos trabalhadores de plataforma digital como um ator social coletivo.

Na Europa, os sindicatos de trabalhadores e patronais estão intensamente envolvidos no debate europeu sobre o futuro do trabalho, que abordam tendências gerais, como a automação, digitalização, a introdução de robôs industriais, manufatura em rede e

⁶¹ No original: (...) it may be urgent to adapt or reinvent the way they currently operate.⁸³ There may also be a need to adjust rules and practices. A main disadvantage is that a strategy of representation at the workplace level, based on the development of permanent workplace organization, is simply not plausible for many contingent workers who are not tied to a particular workplace or particular employer and who, in many cases, work at small work-sites in industries without an established union tradition.⁸⁴ Accordingly, the new organization of work must necessarily imply a shift in the locus of union representation beyond the traditional or physical workplace.

aplicações específicas, gestão algorítmica dos trabalhadores e novas formas de organização do trabalho, como *crowdsourcing* e trabalho sob demanda (HARMON e SILBERMAN, 2018).

Na Alemanha, por exemplo, os sindicatos acabaram por encorajar o governo alemão a tomar medidas políticas adequadas para incorporar os trabalhadores autônomos, incluindo os *crowdworkers* no regime legal de pensões e a redução por quase 50% das contribuições mínimas necessárias dos trabalhadores independentes para o plano de saúde (OIT, 2018, p. 110).

Essas medidas supracitadas foram provenientes também da coleta de informações feita pelo *Fair Crowd Work* sobre o trabalho por aplicativos e outros trabalhos de plataforma da perspectiva dos trabalhadores e sindicatos. O *Fair Crowd Work* é um site que oferece classificações de condições de labor em diferentes plataformas de trabalho online com base em pesquisas com trabalhadores. Um fato interessante ocorreu pela assinatura, em 2017, de oito plataformas (com sede na Alemanha) de um documento, no qual concordaram em incluir - padrões salariais locais como um fator na definição de preços em suas plataformas. O documento conhecido como - Código de Conduta de Crowdsourcing⁶², é uma versão revisada e ampliada de outro documento publicado pela primeira vez em 2015 com o mesmo nome, com três plataformas como signatárias, tendo havido, portanto, o aumento de plataformas participantes.

Um marco interessante relacionado a união coletiva de trabalhadores de plataforma digital foi a elaboração do documento intitulado “Declaração de Frankfurt para o trabalho baseado em plataformas”⁶³, onde, conforme apontado por Zipperer:

Em abril de 2016, em Frankfurt, Alemanha, uma rede de sindicatos europeus e norte-americanos, confederações e organizações de trabalhadores se reuniu para discutir estratégias diante da economia baseada em plataformas.

Ao final, foi emitido um apelo para cooperação transnacional entre trabalhadores, organizações de trabalhadores, órgãos reguladores além de plataformas e seus operadores para “garantir condições de trabalho justas e participação dos trabalhadores na governança no crescente mundo das plataformas digitais de trabalho” tais como Clickworker, Amazon Mechanical Turk, Jovoto e Uber.

O documento leva o nome de “Declaração de Frankfurt para o trabalho baseado em plataformas” – nesse documento sindical europeu há uma ressalva para que os trabalhadores não sejam considerados autônomos, abrindo caminho para uma criação de uma figura híbrida (ZIPPERER, 2019, p. 232-234).

⁶² Disponível em: <http://faircrowd.work/en/2017/03/17/eight-german-labor-platforms-sign-crowdsourcingcode-of-conduct-2-0/index.html> Acesso em: 10 jun 2020.

⁶³ Disponível em: <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/> Acesso em: 10 jun 2020.

A supracitada Declaração expressa o direcionamento que os sindicatos e organizações europeus e norte-americanos almejam para que os trabalhadores de plataforma digital possam exercer suas atividades laborais com dignidade e segurança jurídica no país em que atua. Uma das previsões, inclusive, é de garantir que as plataformas de negócios cumpram as leis nacionais e convenções internacionais relevantes, em vez de usar a tecnologia para contorná-las, bem como, de esclarecer a situação de emprego dos trabalhadores baseados na plataforma e procurar garantir que todos os trabalhadores de plataforma, independentemente do status de emprego, recebam pelo menos um salário mínimo em sua jurisdição (ou, em jurisdições sem salário mínimo, o salário especificado no acordo coletivo relevante) pelo seu trabalho. A Declaração ainda se preocupa com a busca pela garantia que os trabalhadores tenham acesso à proteção social - como seguro-desemprego, seguro de invalidez, seguro saúde, pensão e compensação em caso de doença ou lesão relacionada ao trabalho - independentemente do status de emprego.

É perceptível a crescente busca de conseguir adequar e promover os direitos mínimos dos trabalhadores convencionais aos trabalhadores de plataforma digital, tendo em vista se tratar de novas formas de relação de trabalho - pelo menos diferentes das que anteriormente vivenciadas - e, que acabam por gerar novos desafios regulatórios.

Sobre essa mobilização coletiva no que concerne aos trabalhadores de plataforma digital, Aloisi e Gramano destacam três casos importantes que foram resultados da negociação coletiva, onde:

Em maio de 2018, um acordo coletivo foi assinado em Bolonha por sindicatos institucionais, associação de trabalhadores autônomos e a gestão da empresa “Sgam-MyMenu.” O “Fretamento” estabelece uma taxa horária fixa em linha com o salário mínimo do respectivo setor, compensação de horas extras, feriados, intempéries e seguro de manutenção de bicicletas, acidentes e doença. Também garante os direitos sindicais.

Em julho de 2018, um “acordo coletivo histórico” foi assinado entre o sindicato dinamarquês 3F e “Hilfr.dk,” uma plataforma que fornece serviços de limpeza. Graças ao acordo, o trabalhador de limpeza doméstica, que eram invariavelmente classificados como autônomos, serão considerados empregados após completarem 100 horas de trabalho, a menos que optem explicitamente por não receber esse status. O acordo estabelece um salário mínimo por hora significativo, proteção em caso de demissão, direitos de proteção de dados e um sistema regulamentar de cancelamento de turnos.

Em fevereiro de 2019, a empresa de correio britânica “Hermes” negociou acordo com o sindicato GMB, oferecendo aos motoristas salários mínimos garantidos e

pagamento de férias em um acordo para fornecer reconhecimento sindical⁶⁴ (ALOISI e GRAMANO, 2019, p. 22-23, tradução nossa).

Destarte, foi a partir de uma mobilização coletiva, que proporcionou a negociação e, posteriormente, resultou em um acordo coletivo, que os trabalhadores mediante plataforma digital supracitados passaram a adquirir melhores condições e garantias de trabalho. Notório destacar o caso dos trabalhadores de serviço de limpeza doméstica dinamarqueses (trabalhadores sob demanda), que obtiveram a possibilidade de serem enquadrados como empregados da plataforma após completarem 100 horas de trabalho e, independente de ser considerado empregado ou não, terá um salário mínimo por hora laborada, uma maior proteção em relação aos direitos de dados pessoais e demais condições favoráveis que beneficiam esses trabalhadores⁶⁵.

Assim como, conforme supra indicado por Aloisi e Gramano, houve uma negociação coletiva dos motoristas (trabalhadores sob demanda), representados pelo sindicato GMB e a empresa britânica Hermes, onde restou acordado a existência e garantia de salários mínimos e pagamento de férias para os mesmos.

Visser traz outros exemplos significativos da participação dos sindicatos dos tradicionais e dos específicos dos trabalhadores de plataforma digital para o desenvolvimento da negociação coletiva perante as plataformas e, por conseguinte, o estabelecimento de acordos coletivos que contribuem para aprimorar as relações de trabalho entre os mesmos. Como apontado pelo autor:

Na Áustria, os trabalhadores de entregas ao domicílio do aplicativo Foodora reuniram-se recentemente para formar uma comissão de trabalhadores com o apoio do Vida, o sindicato que representa os trabalhadores dos setores dos transportes e dos serviços. Os trabalhadores da Deliveroo na Alemanha (Colônia, Berlim) adotaram uma abordagem semelhante, neste caso com a ajuda do sindicato dos trabalhadores dos setores da alimentação e da restauração. Na Suécia, foram assinadas convenções coletivas com plataformas, entre a Bzzt e o sindicato dos trabalhadores dos transportes (VISSER, 2020, p. 51).

⁶⁴ No original: In May 2018, a territorial collective agreement was signed in Bologna by institutional trade unions, workers' autonomous collectives and the management of the company "Sgam-MyMenu." The "Charter" sets out a fixed hourly rate in line with the minimum wage in the respective industry, compensation for overtime, holidays, bad weather and bicycle maintenance, accident and sickness insurance. It also guarantees trade union rights. In July 2018, a "historic collective agreement" was signed between the Danish trade union 3F and "Hilfr.dk," a platform providing cleaning services. Thanks to the agreement, domestic cleaners, who were formerly invariably classified as self-employed, will be considered employees after completing 100 hours of work, unless they explicitly opt out of this status. The agreement sets a significant hourly minimum wage, protection in case of dismissal, data protection rights and a system regulating the cancellation of shifts. In February 2019, the British courier company "Hermes" negotiated an agreement with the GMB union, offering drivers guaranteed minimum wages and holiday pay in a deal to provide trade union recognition.

⁶⁵ Disponível em: <https://fagbladet3f.dk/artikel/rengoeringsplatform-indgaar-aftale-med-3f> Acesso em: 5 jan 2021.

Nesse sentido, é clarividente que a existência de uma mobilização coletiva organizada e articulada possa vir influenciar diretamente nas melhorias de condição de trabalho. Para tanto, é necessário que se tenha a possibilidade da auto-regulamentação em equalização de poderes dos trabalhadores com as plataformas digitais ou mesmo, pela sua influência direta como ator social relevante junto aos projetos de regulamentação estatal do país.

A participação ativa da organização coletiva dos trabalhadores pode vir a desencadear importantes avanços nas relações de trabalho contemporâneas, ainda mais quando se trata de trabalhadores mediante plataforma digital, que, pelo fato de que a natureza do vínculo ainda está em fase de depuração, permeando em uma zona jurídica cinzenta, a conquista de maior proteção e a assecuração de maiores direitos laborais acarretam em uma maior dignificação do próprio ser humano-trabalhador.

Diante disso, é possível vislumbrar que os acordos coletivos que vêm acontecendo recentemente nos mais diversos países buscam estabelecer um patamar mínimo de direitos e benefícios relevantes a toda gama de trabalhadores relacionados.

Assim como os exemplos supramencionados, tem-se um caso recente que contribui para identificação da importância da união coletiva dos trabalhadores a fim de atuar como porta-voz perante as empresas de plataforma digital. O caso se trata de um acordo coletivo nacional de Logística, Transporte e Correios assinado em março de 2021 pelos maiores sindicatos italianos (FILT CGIL, FIT-CISL e UIL Transportes) e a plataforma de transporte JUST EAT⁶⁶, onde reconheceram nesse instrumento todos os entregadores da empresa como trabalhadores subordinados.

O supra referido acordo inicia das disposições do contrato nacional para regulamentar na Itália o setor de distribuição de alimentos e a categoria profissional dos entregadores das plataformas, mediante algumas diretrizes fundamentais, tais como: a) Sustentabilidade social – determinando a aplicação de todas as proteções típicas do trabalho subordinado aos entregadores, inclusive direitos sindicais; b) Flexibilidade – prevê a forma contratual preponderante por prazo indeterminado, mas que pode ter exceção por tempo parcial de acordo com as necessidades do trabalhador e da empresa, aceitando os demais contratos flexíveis apenas se previstos pelo contrato coletivo ou em lei; c) Simplicidade - procedimentos de organização empresarial simplificados e seguros, estabelecendo garantias

⁶⁶ Disponível em: <https://www.lombardia.cisl.it/wp-content/uploads/2021/03/comunicato-accordo-Just-Eat.pdf>
Acesso em: 10 ago 2021.

referentes à gestão de dados privacidade e geolocalização, excluindo a utilização das informações obtidas por meio desses instrumentos para uso disciplinar; d) Participação – garante a participação coletiva dos trabalhadores, onde os direitos sindicais são assegurados, inclusive os direitos de assembleia sindical e de informação sindical (informações sindicais por meio virtual); e) Responsabilidade – prevê proteções e adicionais a serem fornecidos aos entregadores no intuito de elevar as garantias padrões legais mínimas, como é o caso do seguro adicional contra acidentes no trabalho e prêmios de resultado.

Além das disposições norteadoras elencadas acima, o acordo mencionado estabelece condições de trabalho mais direcionadas, dispositivos de segurança no trabalho dispostos pelos regulamentos nacionais, que serão fornecidos pela plataforma JUST EAT, como capacete, roupas de alta visibilidade e equipamentos de chuva e mochila para entregas, normas mais específicas sobre salário, adicionais por quilometragem, bonificações e demais parcelas a serem recebidas pelos entregadores da JUST EAT.

Conforme pode ser vislumbrado pelos exemplos mencionados acima, existe uma tendência, a nível global, de um direcionamento de solução das principais problemáticas envolvendo os trabalhadores mediante plataforma digital por meio da negociação coletiva. Importa ressaltar, porém, que o desenvolvimento desta forma de resolução de conflito dependerá das estruturas normativas vigentes em cada país, das quais estas possam permitir maior atuação das mobilizações coletivas, em especial, por meio dos sindicatos profissionais.

Além de a legislação pátria necessitar criar um ambiente favorável para a atuação dos atores sociais, como é o caso dos sindicatos, deve ser levado em consideração o amadurecimento do tempo em que determinada plataforma digital está em funcionamento no respectivo país, isto porque, assim como os exemplos mostrados em sua maioria pertencem ao continente europeu e norte-americano, que foram os pioneiros na implementação de tais empresas. Logo, é de se esperar que se tenha uma maior maturação do contexto vivenciado, uma vez está-se diante de um cenário onde já é possível observar as consequências da sua integração nas relações de trabalho. Tanto o é que já possível identificar diretrizes e normas (na maioria estabelecidas por meio de convenções, acordos e contratos coletivos) para os trabalhadores de plataforma digitais presentes ali.

No Brasil, em que pese até o presente momento não ser verificado acordo ou convenção coletiva realizada pelas plataformas e trabalhadores, já é perceptível uma tendência de união espontânea dos trabalhadores de plataforma digital, em especial, do sob demanda via aplicativo, como é o caso dos motoristas da Uber e 99, bem como, dos entregadores por aplicativo, como IFood, Uber Eats, Rappi, 99Foods e demais similares.

É possível observar, uma profusa mobilização coletiva por meio da criação de associações⁶⁷, cooperativas, formação de fórum online⁶⁸ e mobilização nas redes sociais⁶⁹ para debates sobre as condições de trabalho em plataforma digital e demais assuntos correlacionados.

Além dessas mobilizações coletivas relacionadas acima, é possível observar a criação de diversos sindicatos dos trabalhadores de plataforma digital por todos os estados da federação brasileira. Como é o caso do Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos (Sindmaap) em Brasília⁷⁰, Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transportes Terrestres (STATTESP), no Estado de São Paulo⁷¹, Sindicato de Motoristas de Transportes por Aplicativo (Sindtapp) no Pará⁷², o Sindicato dos Motoristas por Aplicativo e Condutores de Cooperativas do Estado da Bahia (Simactter-BA) da Bahia⁷³, Sindicato dos Prestadores de Serviços Por Meio de Apps e Software para Dispositivos Eletrônicos (Sindmobi) do Rio de Janeiro e Região Metropolitana⁷⁴ e tantos outros sindicatos criados nos últimos anos⁷⁵.

⁶⁷ Associação dos Motoristas Particulares e de Aplicativos do Rio Grande do Sul (<https://ptbr.facebook.com/ampars999>) e a Associação de São Paulo <https://amasp.org/b> Acesso em: 10 jun 2020.

⁶⁸ Os trabalhadores da plataforma online Amazon Mechanical Turk, já usam as redes sociais e operam vários fóruns onde eles compartilham dicas sobre um bom trabalho, discutem suas experiências e apoiam-se mutuamente. Os fóruns são uma forma importante de que os trabalhadores aprendem a gerenciar seu trabalho para atender suas necessidades. Os trabalhadores também agem coletivamente, como apoiando um determinado membro durante um tempo pessoal de necessidade (SALEHI; IRANI; BERNSTEIN e et al. *We Are Dynamo*, 2015, p. 1621).

⁶⁹ Grupos como Driver Elite Club e Spartas Drivers

⁷⁰ Disponível em: <http://sindmaap.org.br> Acesso em: 20 jun 2021.

⁷¹ Disponível em: <http://stattes.com.br/> Acesso em: 20 jun 2021.

⁷² Disponível em: <https://pt.br.facebook.com/sindicatodemotoristadeaplicativo> Acesso em: 20 jun 2021.

⁷³ Disponível em: <https://ptbr.facebook.com/simactterba/> Acesso em: 20 jun 2021.

⁷⁴ Disponível em: <https://sindmobi.org.br/> Acesso em: 20 jun 2021.

⁷⁵ <https://g1.globo.com/pa/santarem-regiao/noticia/2021/04/07/criacao-de-sindicato-dos-motoristas-de-transportes-por-aplicativos-e-homologada-em-santarem.ghtml> Acesso em: 20 jun 2021.

<https://www.seculodiario.com.br/sindicato/trabalhadores-de-aplicativo-de-transporte-lancam-sindicato-no-estado>

<https://www.instagram.com/simactterba/?hl=pt-br> Acesso em: 20 jun 2021.

<http://stattes.com.br/> Acesso em: 20 jun 2021.

<https://amasp.org/> Acesso em: 20 jun 2021.

<https://sindmaap.org.br/> Acesso em: 20 jun 2021.

https://web.facebook.com/sindicatodemotoristadeaplicativo?_rdc=1&_rdr Acesso em: 20 jun 2021.

<https://amapes.com.br/sobre-nos> Acesso em: 20 jun 2021.

https://www.dnb.com/business-directory/company-profiles.sindicato_de_motoristas_de_transportes_por_aplicativo_do_estado_do_para-sindtapp.81be70bca01c9238adf7463b98fda141.html Acesso em: 20 jun 2021.

<https://sindmobi.org.br/> Acesso em: 20 jun 2021.

https://www.dnb.com/business-directory/company-profiles.sindicato_dos_motoristas_de_transporte_privado_individual_de_passageiros_por_aplicativo_do_estado_do_ceara_sindmpip-ce.3d543b6c026058ae9c5998f25a3a707e.html Acesso em: 20 jun 2021.

<https://www.sul21.com.br/movimentos/2017/01/motoristas-do-uber-criam-sindicato-no-pernambuco-e-se-filiam-a-cut/> Acesso em: 20 jun 2021.

Verifica-se assim, o genuíno interesse que os grupos de trabalhadores de plataforma digital têm na intercomunicação entre eles, o que, por si só, já transmite ser um potencial terreno fértil para a existência de uma coalizão e união espontâneas semelhantes das observadas nos primórdios da negociação coletiva.

Os sindicatos apresentados se referem aos trabalhadores de plataformas digitais autônomos existentes no Brasil, que foram criados no intuito de representarem e serem o porta-voz dos trabalhadores perante as empresas como Uber e semelhantes. Observa-se, que a movimentação intensa de constituição dos sindicatos se deu pela necessidade vivenciada pelos trabalhadores, que, conforme já apontado, não possuem uma classificação exata da natureza do vínculo laboral e, conseqüentemente, ficam na zona cinzenta de direitos individuais e coletivos.

Entretanto, é por meio, principalmente do exercício do direito sindical, pertencentes a todo e qualquer trabalhador, seja ele empregado ou autônomo, que é possível verificar a ocorrência de organização coletiva e a criação dos diversos sindicatos dos trabalhadores de plataforma digital.

Importa mencionar que, para ser estabelecido o exercício pleno de liberdade sindical, não se pode limitar a criação e composição de trabalhadores somente classificados como empregados (subordinação), tendo em vista, inclusive, que se têm diversas diretrizes internacionais voltadas para independência de se vincular tal premissa ao movimento sindical. Conforme destacado por Merino, para a Organização Internacional do Trabalho, a terminologia emprego:

(...) é muito mais abrangente, e como já se expôs aqui, não se limita ao trabalho subordinado, mas a outras formas de trabalho, como o trabalho exercido informalmente, o trabalho autônomo, etc.

A OIT destaca que, pela sua origem, naturalmente preponderou o interesse pelo trabalho subordinado, mas faz questão de destacar que, atualmente, mormente diante de um quadro social que sofreu, em curto lapso, mudanças profundas, marcadas por diversos fenômenos como a globalização, que impactaram fortemente no mundo do trabalho, e que essas outras formas que não sejam a de trabalho assalariado e subordinado devem ser igualmente contempladas pelo órgão (MERINO, 2011, p. 132).

Assim sendo, conforme já discorrido no presente trabalho, constitui-se como um direito fundamental no ordenamento jurídico pátrio para todos os trabalhadores a liberdade de poderem se reunir e organizar em sindicatos próprios, sendo a liberdade sindical um direito fundamental transversal, uma vez que se interliga com todos os demais direitos do

trabalhador. Inclusive, tal premissa está em conformidade com o posicionamento adotado pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, que expressou, por meio de suas decisões, que:

38 – Um movimento sindical livre não pode desenvolver-se num regime que não garanta os direitos fundamentais, especialmente o direito dos trabalhadores sindicalizados de se reunirem em sindicais próprios, o direito de livre expressão de opinião, verbal ou escrita, e o direito dos trabalhadores sindicalizados de contar, em caso de detenção, com garantias de um processo judicial regular, formalizado o mais cedo possível (OIT, 1997, p. 14).

Destarte, a possibilidade do exercício de organização coletiva e sindicalização dos trabalhadores devem ser compreendidas como independente da classificação da natureza do vínculo laboral perante o empregador contratante, tendo em vista que, em consonância ao posicionamento da OIT, deve-se compreender os direitos coletivos e sindicais como sendo abarcados por todas as relações de trabalho, inclusive, para os trabalhadores autônomos.

A observação dos direitos coletivos dos trabalhadores autônomos implica no reflexo da busca pela garantia do exercício do trabalho decente no ordenamento jurídico do país. Como apontado por Ghai (2003, p. 10), é necessário observar que, quando se trata de estabelecer um paradigma do trabalho decente, o mesmo não se refere exclusivamente ao vínculo empregatício propriamente dito, mas sim espraia para todas as formas de trabalho. Assim como, para o autor, todos os trabalhadores devem possuir o direito de constituir e se filiar a associações representativas para a defesa de seus interesses e possibilitar a negociação coletiva e debates tanto com empregadores como com autoridades governamentais sobre assuntos correlacionados com o seu labor.

Sob esse prisma, Fernández pondera que se faz imprescindível garantir a participação coletiva dos trabalhadores de plataforma digital, independentemente sob qual classificação jurídica de vínculo estes trabalhadores estejam sendo considerados no país. Para a autora:

Outra das características definidoras deste novo modelo deve ser a irrelevância do estatuto jurídico da pessoa que presta o serviço para fins de defesa de seus interesses por parte do sindicato. Há uma corrente de pensamento, no que me incluo, que, no calor dos efeitos que a eclosão está causando de plataformas de trabalho digital, entendemos que chegou a hora de o sindicato defender toda a população trabalhadora, seja ela operária ou autônoma. A razão para isso é que existe uma profunda desigualdade entre esta classe de trabalhadores autônomos e o empregador para quem eles prestam serviços, então que, se a desigualdade funda o direito à liberdade de associação dos trabalhadores, deve também estabelecer o direito à liberdade de associação e a proteção do sindicato e negociação coletiva, no caso desses trabalhadores autônomos (FERNÁNDEZ, 2018, p. 36).

Em consonância ao entendimento de que independe da existência de vínculo empregatício para o respeito e asseguramento dos direitos sindicais e coletivos para os trabalhadores de plataforma digital sob demanda, Visser (2020, p. 50) ressalta que grande parte das próprias plataformas tende a classificar os trabalhadores que prestam serviços por meio delas como autônomos, o que, por si só, pode acarretar em dificuldades de exercer direitos coletivos (como a sindicalização e participação em negociação coletiva), a depender da legislação do país em que se encontram os trabalhadores. Como destacado pelo autor, ainda nos casos onde o país permite a sindicalização de autônomos, poderá ocorrer uma dificuldade prática de reconhecimento desses sindicatos e das negociações coletivas.

No que concerne ao ordenamento jurídico brasileiro, é possível observar que os ditames constitucionais são claros aos determinar a liberdade de associação profissional e sindical para todos os trabalhadores, conforme previsto no art. 8º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Em harmonia ao texto constitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho traz especificadamente previsão no bojo do Título V, que trata da Organização Sindical, no Capítulo I - Da Instituição Sindical, na Seção I - Da Associação em Sindicato, o art. 511 e parágrafos, que preveem expressamente que:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

(...)

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

(...)

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Nesse sentido, é possível extrair do texto celetista a compreensão de que mesmo aos trabalhadores autônomos são conferidos os direitos de sindicalização e demais direitos consequenciais deste, sendo os mesmos considerados como uma categoria profissional na medida em que existe uma conexão e expressão social elementar que torna a associação coletiva desses trabalhadores como natural.

Importa salientar, que o reconhecimento do direito à sindicalização e estímulo à negociação coletiva são temas de intensa preocupação da OIT, que estabeleceu diversas diretrizes internacionais no intuito de promover a liberdade de associação e sindical, a proteção aos representantes sindicais para que estes possam exercer de forma real seu papel, bem como o fomento à negociação coletiva. É notória essa atenção especial a tais assuntos pela OIT por meio da observação do conteúdo das Convenções exaradas pela Organização, como é caso das já mencionadas no presente trabalho Convenção nº 11, 98, 135, 141 e 154, todas ratificadas pelo Brasil.

Além das Convenções, diversas são as Recomendações promulgadas pela OIT no tocante ao tema, a exemplo da Recomendação nº 163, que discorre especificadamente sobre a Promoção da Negociação Coletiva. Em que pese as Recomendações da OIT não possuam força vinculante, como ocorre no caso das Convenções ratificadas, elas podem servir como uma orientação de diretrizes e objetivos a serem buscados e implementados nos Estados-membros.

Especialmente no que tange a Convenção nº 98, que trata do Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva, foi observado no relatório informativo “Aplicação das normas internacionais do trabalho, 2020”⁷⁶, realizado pela Comissão de Peritos em Aplicação de Normas Internacionais da OIT, de que o Governo brasileiro deveria tomar medidas para assegurar o amplo direito à negociação coletiva.

No relatório do Comitê (2020, p. 88) o Governo foi convidado a realizar consultas com todas as partes interessadas, a fim de garantir que os trabalhadores autônomos possam participar de negociações coletivas livres e voluntárias, bem como que sejam apresentados exemplos de acordos ou convenções coletivas negociadas por organizações que representam os trabalhadores autônomos.

Ademais, o Comitê ressaltou, que independentemente da definição de autônomo (art. 442-B da CLT), todos os trabalhadores, inclusive os autônomos, são cobertos pelas disposições da Convenção nº 98. A este respeito, a Comissão ressalta positivamente as indicações do Governo de que se extrai do artigo 511 da CLT, que reconhece o direito de sindicalização dos trabalhadores autônomos, assim como que também gozam do direito à negociação coletiva.

Dessa forma, é possível perceber que o conteúdo do relatório elaborado pelo Comitê de Peritos da OIT corrobora com o que vem sendo analisado na presente pesquisa, de

⁷⁶ Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/3/0717983C63B212_relatorio.pdf Acesso em: 7 jul 2021.

que os trabalhadores autônomos possuem pleno direito à sindicalização, bem como lhes são assegurados o direito à negociação coletiva.

Como já abordado anteriormente, em que pese no Brasil não haver uma definição legal expressa sobre a natureza do vínculo de trabalho dos trabalhadores e respectivas plataformas digitais, existe uma tendência na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho de que tais trabalhadores devem ser considerados como autônomos, dotados, portanto, de direito à sindicalização e de realizarem negociação coletiva.

Nesse cenário, como já demonstrado, pode ser verificado a criação no Brasil de diversos sindicatos de trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo, sendo que, a criação destes sindicatos por trabalhadores autônomos estão em conformidade com os ditames previstos na Constituição Federal de 1988 e CLT, que não impõe restrição à liberdade sindical e de associação aos trabalhadores independentes, como é o caso dos trabalhadores de plataforma sob demanda (MACHADO, 2020, p. 434).

4.3 A negociação coletiva como exercício da autonomia privada coletiva: aplicabilidade prática e possíveis direitos transacionáveis

Conforme tem sido debatido ao longo do presente estudo, já é possível verificar a mobilização e união dos trabalhadores de plataforma digital, especialmente dos que laboram sob demanda, onde foi identificada a criação de diversas associações profissionais e, principalmente, a formação de vários sindicatos deste perfil de trabalhadores em múltiplos países, a exemplo do Brasil.

A criação destes sindicatos reflete, dentre outras circunstâncias, a necessidade que os trabalhadores de plataforma digital vivenciam no cenário do mundo do trabalho contemporâneo.

O que, a princípio, seria um contexto desfavorável para uma união desses trabalhadores, tendo em vista todas as problemáticas vislumbradas, tais como: a fragmentação do perfil, das atividades e locais de labor, a dificuldade de reconhecimento e auto identificação coletiva dos trabalhadores e, no caso brasileiro, a estrutura sindical; acabou por ser um conjunto de características desafiadas pelos trabalhadores de plataforma, que, ao se utilizarem dos meios tecnológicos de comunicação, passaram a construir um ambiente possível de intercomunicação e criação de laços e relacionamentos entre os trabalhadores. Ao estabelecer conexão e laços entre os trabalhadores de plataforma sob demanda, abre-se o caminho para uma aproximação e auto identificação dos mesmos como um grupo, que pode

desencadear em uma vontade em comum, firmando-se assim, uma caracterização de categoria profissional.

Destaca-se aqui, um ponto crucial para todo o desenvolvimento de uma existência de um sindicato e da posterior ocorrência da negociação coletiva que poderá fulminar em normas por meio de acordo ou convenção coletiva, qual seja: existência e uma vontade em comum do grupo.

Tal premissa é elementar para todo o desencadeamento posterior que ensejará na auto regulamentação dos trabalhadores, uma vez que, a negociação coletiva é uma expressão da autonomia privada coletiva, que, por sua vez, reflete a existência e reconhecimento de uma vontade comum do grupo. Nas palavras de Santos:

A noção de autonomia privada coletiva nasce do reconhecimento da existência de uma vontade comum do grupo, inconfundível com a vontade individual de cada membro ou com a vontade geral da sociedade. Essa vontade do grupo, considerado globalmente, gira em torno de bens e interesses pertinentes a toda a coletividade, de modo que a sua persecução ou a sua tutela viabiliza-se por meio do agir em conjunto (SANTOS, 2007, p. 124).

Observa-se que, a vontade de grupo apontada pelo supra referido autor implica na conjunção de interesses e bens relevantes para toda aquela coletividade que se aglutina pelo auto reconhecimento e auto identificação como uma categoria. Quando se prestigia a vontade em comum de um grupo específico, como é o caso dos trabalhadores de plataforma digital, ocorre a percepção de que existe uma expressão da vontade coletiva ali, que pode ser identificada como autonomia privada coletiva.

O reconhecimento e utilização da autonomia privada coletiva dos trabalhadores se faz essencial para a possibilidade dos mesmos serem capazes de expressar sua vontade e terem respeitados seus direitos coletivos. Conforme ponderado por Santos:

Trata-se da autonomia privada coletiva, isto é, do poder jurídico conferido a determinados grupos sociais de criar normas jurídicas para a tutela de interesses de uma coletividade, comunidade ou classe de pessoas globalmente consideradas. Insere-se num contexto em que se verifica a disparidade de poder contratual entre categorias sócio-econômicas contrapostas. Sua concepção baseia-se na percepção social da existência de uma lacuna entre a norma geral e a particular, entre a abstração das normas gerais estatais e a excessiva concretude e singularidade das situações particulares (hiperespecíficas), cujo preenchimento dá-se pela esfera contratual coletiva (SANTOS, 2007, p. 123).

Nesse viés, é possível observar na passagem supracitada que a autonomia privada coletiva parte da expressão de uma vontade em comum de um grupo considerado socialmente,

que partilham de interesses coletivos e que a partir de tal, podem se unir para criar normas jurídicas voltadas para tutela do grupo.

Parte-se da concepção de que tais grupos sociais reconhecidos devem possuir arcabouço jurídico para enfrentar a desigualdade do poder contratual da contraparte. Conforme foi supra apontado por Santos, a autonomia privada coletiva se fundamenta também na identificação social de que existe um espaço vazio entre a norma geral e a particular, necessitando-se dar concretude das ocorrências particulares para a abstração das normas gerais estatais.

Para tanto, o reconhecimento da autonomia privada coletiva na esfera laboral representa o poder de auto regulamentação que as partes contratantes (tanto grupos profissionais quanto econômicos), podem exercer por meio de suas organizações representativas. Sendo a negociação coletiva o instrumento da expressão da autonomia privada coletiva e, as normas coletivas de trabalho advindas dela, o seu produto consequencial (SANTOS, 2007, p. 131).

Importante frisar que, a noção da autonomia privada coletiva nasce, essencialmente, da percepção de que a legislação estatal não é capaz e suficiente para suprir e abarcar todas as necessidades da esfera particular. Assim, a autonomia privada coletiva reflete ser um instrumento de equilíbrio de poder das relações jurídicas pautadas na desigualdade das partes no Direito Privado, com destaque para o âmbito coletivo do Direito do Trabalho (SANTOS, 2007, p. 123).

Nos ensinamentos de Orlando Gomes, é demonstrada a importância da autonomia privada coletiva para o ordenamento jurídico, na medida em que:

(...) do mesmo modo que a ordem jurídica deixa aos indivíduos larga esfera de liberdade para a realização de seus interesses, pondo à sua disposição os instrumentos com os quais tal realização é garantida, reconhece a alguns grupos sociais o poder de regular seus próprios interesses, mediante negócios jurídicos idôneos para essa regulação (GOMES, 1973, p.30).

Desse modo, a autonomia privada coletiva representa a expressão da vontade e do poder de diálogo social que a coalização coletiva de trabalhadores pode exercer, podendo ser materializada em uma negociação ou até mesmo como partícipes no desenvolvimento do processo legislativo estatal, como é o caso das denominadas leis contratadas ou negociadas, comumente observadas na Itália (SILVA, 2000, p. 35).

Nascimento sopesa que o conceito da autonomia privada coletiva pode ser compreendido mais restritivamente na medida em que significaria o poder conferido aos

representantes institucionais dos grupos sociais (trabalhadores e empregadores) de criar vínculos jurídicos regulamentadores das relações de trabalho, que seriam concretizados pela negociação coletiva. Entretanto, o autor pondera ainda que, pode-se conceber uma concepção mais ampliada da autonomia privada coletiva, identificando-o como um princípio que fundamenta não somente a negociação coletiva, mas, também, a liberdade sindical e a autotutela dos trabalhadores (NASCIMENTO, 1998, p. 125-126).

Essa percepção mais ampliada da autonomia privada coletiva como um princípio basilar para a liberdade e poder de auto regulamentação dos trabalhadores foi defendida, essencialmente, na doutrina justralhista italiana. Nos ensinamentos de Giugni:

A importância desta concepção reside precisamente em haver conjugado liberdade e autonomia privada e em haver estendido os confins desta última ao fenômeno da autonomia coletiva. A noção de autonomia, por sua vez, é bivalente porque pressupõe a identificação de uma esfera de liberdade, mas ao mesmo tempo o exercício de um poder de auto-regulamentação (GIUGNI, 1970, p. 388-389).

Nesse sentido, é imprescindível que haja o estímulo à mobilização coletiva, a fim de que se tenha o exercício da função da autonomia privada coletiva ampla e que vise às resoluções de conflitos e busca pela paz social. Ao longo do tempo, restou evidenciado que somente a legislação estatal parece ser insuficiente para regular todas as necessidades específicas das relações de trabalho em cada caso concreto e, ainda, o processo de criação legislativa é mais demorado e rigoroso comparado ao processo negocial. Destarte, os direitos advindos das conquistas dos trabalhadores por meio da auto regulamentação foram conservados em coexistência com as normas estatais no ordenamento jurídico pátrio (SILVA, 2007, p. 144).

A coexistência com as normas estatais se faz imperioso para o exercício da autonomia privada coletiva, que, nas palavras de Franco Filho, é:

(...) fruto da atividade dos grupos sociais que têm o direito de elaborar norma jurídica que o Estado reconhece. É exercida pelos sindicatos através da negociação coletiva. Importa, então, na elaboração do direito positivo pelos próprios interlocutores sociais, demonstrando a coexistência do direito do Estado com o direito particular. É por meio dela que surgem os convênios coletivos, expressão que é possível usar com genérica, na qual é válido agregar a várias espécies de normas que surgem mediante iniciativa espontânea dos interlocutores sociais (FRANCO FILHO, 2019, p. 513).

Nessa conjuntura, parece ser relevante haver um maior destaque para a norma negociada, que legitimada pela autonomia privada coletiva, representa um maior pluralismo e diversificação de situações abrangidas e de suas particularidades (MASSONI, 2017, p. 269).

É notório que a negociação coletiva atende mais especificadamente as necessidades das partes contratantes e ainda, de forma mais célere as demandas mais urgentes dos trabalhadores, pois, seu procedimento, comparado com a elaboração de uma lei, é muito mais simplificada. Como apontado por Nascimento, a negociação coletiva:

Além de mais simples, é mais rápida. A elaboração da lei pode demorar, passa por debates entre partidos políticos, comissões e mais de uma casa do Legislativo, uma série de obstáculos nem sempre facilmente transponíveis. A negociação tem maior possibilidade de atender as peculiaridades de cada setor econômico e profissional ou cada empresa para a qual é instituída. A legislação é geral, uniforme, para toda a sociedade. A negociação é específica, para segmentos menores. Permite a autorregulamentação de detalhes que a lei, norma de ordem geral, para toda a sociedade, não pode nem deve reger (NASCIMENTO, 2000, p. 270).

Deste modo, é necessário que, em tempos contemporâneos, a coletividade dos trabalhadores assuma o seu papel de atores sociais relevantes e que, de fato, representem os idôneos interesses comuns dos trabalhadores. A união coletiva parece ser imprescindível para o exercício eficaz da autodeterminação dos trabalhadores e, que é a partir da utilização da sua autonomia privada coletiva que se terá o real poder de negociação equilibrada com as plataformas digitais. Tem-se que, a busca pela auto regulamentação de condições laborais mais justas e que visam garantir a concretização do trabalho decente devem ser o impulso e o elemento nuclear das mobilizações coletivas.

Conforme analisado por Sundararajan, o ideal seria que partisse das próprias plataformas digitais a adoção de ações visando à proteção ao trabalhador como sendo, inclusive, uma estratégia de negócios. Todavia, pondera o autor que, possivelmente tais ações irão depender de novas formas associativas de trabalhadores:

No futuro, podemos esperar ver a ascensão de novos grupos focados na proteção dos interesses dos trabalhadores (...) em um papel similar ao dos sindicatos no passado, gerando um equilíbrio de poder entre prestadores plataformas. Afinal de contas, diferentemente do velho poder, que é detido por apenas poucas pessoas, o novo poder promete ser mais aberto, participativo e orientado para os pares, um recurso que é muito influente quando canalizado – e não acumulado (SUNDARARAJAN, 2018, p. 264).

Como assinalado pelo supra citado autor, parece haver a necessidade de uma mobilização coletiva dos trabalhadores de plataforma, ainda que eles necessitem de uma nova forma de organização coletiva ou mesmo, uma remodelagem da tradicional forma sindical de

representação e atuação como porta-voz dos trabalhadores. Como apontado por Santos (2007, p. 203) o sindicato é somente um dos instrumentos de fortalecimento da autonomia privada coletiva, uma vez que eles constituem os *enti esponeziali* da autonomia privada coletiva, não sendo os seus verdadeiros titulares.

Apesar de o sindicato ser apenas um dos instrumentos de expressão da autonomia privada coletiva, é necessário ressaltar que, para o ordenamento jurídico brasileiro, leva-se em consideração a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art.8º, inciso VI da CRFB/88), para só assim poder firmar uma convenção coletiva ou acordo coletivo provenientes da mesma.

De acordo com o que foi observado com a criação de diversos sindicatos pelo Brasil dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda, já é possível verificar uma mobilização coletiva dos mesmos para se fortalecerem e iniciarem tratativas negociais junto às plataformas, tendo como exemplos a serem perquiridos os resultados positivos obtidos das negociações ocorridas nos Estados Unidos e países europeus.

Entretanto, para auxiliar em um fortalecimento do exercício da autonomia privada coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda, alguns pontos devem ser levados em consideração. Como, por exemplo, de que forma os trabalhadores poderiam exercer os instrumentos de pressão para contribuir na negociação com as plataformas. Delgado ressalta que, uma das características para identificar a equivalência das partes contratantes em uma negociação coletiva é das duas possuírem instrumentos eficazes de atuação e pressão. Para o autor:

O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio [da equivalência dos contratantes coletivos] é a circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação). Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidade de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc.) reduziram, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas (DELGADO, 2011, p. 1250-1251).

Para equilibrar a disparidade da desigualdade das partes contratantes no âmbito juscoletivo, a legislação brasileira confere proteções e garantias da atuação sindical para os trabalhadores, a fim de atuar como instrumentos eficazes de atuação e pressão. Quanto aos instrumentos de pressão mais utilizados pelos trabalhadores, o primeiro que se destaca é o instituto da greve.

Não se pretende no presente estudo se aprofundar no instituto da greve e demais instrumentos de pressões dos trabalhadores, todavia, ressalta-se que, o direito de greve é assegurado constitucionalmente no art. 9º, que dispõe sobre o direito de greve e confere aos trabalhadores o direito de decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Na legislação infraconstitucional a greve está prevista na Lei nº 7.783/89, chamada de Lei de Greve. Como ponderado por Brito Filho, a concepção dada para a greve pela referida lei é de uma visão econômico-profissional. Para o autor:

Na mesma linha, conceituamos greve, anteriormente, como a “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, da prestação pessoal de serviços, em busca da manutenção ou da melhoria das condições de trabalho, usando como base, na ocasião, o disposto no art. 2ª da Lei nº 7.783/89, a chamada de “Lei de Greve” (BRITO FILHO, 2018, p. 286).

A Lei de Greve estabelece também a titularidade do direito, que, de acordo com o seu art. 6º, §3º, seria do trabalhador individual, uma vez que prevê a forma passiva de não cessar a prestação do serviço. Logo, o direito de greve no ordenamento jurídico brasileiro se divide na forma ativa (o direito de exercer a greve) e passiva (o direito de não adentar ao movimento da greve) para os trabalhadores (BRITO FILHO, 2018, p. 290-292).

Em que pese a titularidade do direito, de acordo com a Lei de Greve ser do trabalhador individual, a atuação como sujeito ativo é coletiva (exceto quando se tratar da forma passiva do trabalhador ao se recusar a adentar ao movimento grevista). Nesse tocante, o sujeito ativo da greve é a categoria profissional, representada por sua associação sindical (sindicato, confederação ou federação). Nota-se que a lei prevê ainda que, na ausência ou omissão da entidade sindical, a assembleia geral dos trabalhadores interessados atuará excepcionalmente para fins de deliberação sobre a greve, constituindo comissão de negociação (MARTINEZ, 2017, p. 987).

É possível vislumbrar diversas mobilizações dos trabalhadores sob demanda no Brasil, em especial dos motoristas de transporte de passageiro individual, como é o caso dos motoristas das plataformas Uber, 99 e afins e, dos entregadores por aplicativo, como é o caso das plataformas UberEats, 99Food, Ifood, Rappi e outros, no sentido de promover paralizações em busca de reivindicações específicas para a categoria.

Pela observação das notícias nos meios de comunicação e a movimentação nas redes sociais, como o Facebook, parece haver a ocorrência, principalmente nos anos de 2020 e 2021, de uma maior organização coletiva dos trabalhadores de plataforma digital no Brasil e,

por conseguinte, uma demanda maior para eventos de paralizações do labor destes trabalhadores. Como os trabalhadores se utilizam das plataformas digitais, tais paralizações ocorrem pela desconexão (temporária) dos mesmos com a plataforma e, muitas vezes, há uma aglutinação dos trabalhadores em um local específico, a fim de trazer maior visibilidade para o movimento.

Conhecido como “Breque dos Apps”, o movimento organizado horizontalmente pelos próprios trabalhadores realizou paralizações simultâneas dos entregadores por aplicativo em diversas cidades do Brasil. A última paralização (até o momento) ocorreu em agosto de 2021, onde os entregadores de aplicativo tinham como pauta trazer visibilidade para determinados pleitos, como o reajuste de preços das entregas, extinção de bloqueios indevidos no app, a entrega de EPIs para trabalhar com maior segurança durante a pandemia Covid-19 e suporte pela plataforma contra acidente de trabalho⁷⁷. Anteriormente já haviam sido realizadas outras paralizações dos entregadores⁷⁸, também chamada de “Breque dos Apps”, com pautas similares, uma vez que até o momento, não houve o atendimento por parte das plataformas das reivindicações obreiras.

No tocante aos motoristas de transporte individual de passageiros, já é possível identificar algumas paralizações realizadas no Brasil, como é o caso da paralização realizada em março de 2021, onde os motoristas dos aplicativos Uber, 99, Cabbify e Indriver reivindicaram, principalmente sobre o reajuste de tarifas com a atualização do valor do quilômetro rodado e a extinção das promoções 99 Poupa e Uber Promo, que diminuem a remuneração dos trabalhadores ao conceder descontos aos usuários. No estado do Rio Grande do Sul, a paralização dos motoristas foi apoiada e co-organizada pelo Sindicato dos Trabalhadores de Aplicativos (Simtrapli-RS) e pelo grupo Uber na Quebrada⁷⁹.

Outro exemplo de paralização realizada pelos motoristas de aplicativo foi a de fevereiro de 2021, onde houve uma paralização na cidade de São Paulo, tendo ocorrido manifestações em diferentes locais de concentração, bem como, realizaram carreatas pelas principais ruas da cidade. Importante destacar que, houve uma organização prévia, inclusive, de pontos de concentração que foram combinados e divulgados em grupos e perfis nas redes

⁷⁷ Disponível em: https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/galeria_de_imagens/2020/07/749630-entregadores-voltam-a-parar-em-segundo-ato-da-breque-dos-apps.html Acesso em: 20 jun 2021.

⁷⁸ Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/25/breque-dos-apps-no-sabado-e-menormas-protestos-ocorrem-nas-capitais.htm> Acesso em: 20 jun 2021.

⁷⁹ Disponível em: <https://www.extraclasse.org.br/movimento/2021/03/motoristas-de-aplicativos-de-passageiros-fazem-paralisacao-nacional/> Acesso em: 20 jun 2021.

sociais desses trabalhadores, tais como: os prédios dos escritórios da Uber e da 99 (de São Paulo) e os três bolsões do Aeroporto de Cumbica, em Guarulhos⁸⁰.

Ressalta-se que, a supra citada mobilização coletiva teve a coordenação do Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transportes Terrestres Intermunicipal do Estado de São Paulo (STATTESP) e o apoio demais grupos de trabalhadores, como os Motoristasdeapps, 66 de Favela, Alto Tietê, Motor ABC, Cooperapps e Baixada Santista. Mais uma vez, já se pode perceber a latente presença sindical no apoio e organização coletiva dos trabalhadores de plataforma digital no Brasil.

Nesse sentido, é possível vislumbrar que, apesar de ainda não se identificar uma mudança mais significativa, atendendo, ainda que parcialmente, às demandas dos trabalhadores de plataforma digital, as mobilizações coletivas recentes demonstram uma união e organização desses trabalhadores, refletindo uma auto identificação como um grupo, do qual busca expressar sua vontade em comum, exercitando sua autonomia privada coletiva.

Obviamente que, as paralizações contam com certa relutância de determinados trabalhadores, uma vez que a desconexão com a plataforma significa a perda de um dia de trabalho para o autônomo, e ainda, por muitas das vezes, o trabalhador que permanece conectado no aplicativo em dia de paralização, acaba por ganhar mais dinheiro, tendo em vista a demanda estar maior que a oferta. Ou mesmo, o trabalhador pode não se identificar ou se interessar pelos pleitos reivindicados.

Entretanto, o que se tem visto nas paralizações ocorridas, seja dos entregadores de aplicativo, seja dos motoristas de passageiros, é uma considerável demanda de trabalhadores se organizando coletivamente para buscar o reconhecimento de seus direitos e melhores condições do exercício laboral. Como apontado por Feliciano (2021), existe uma lacuna legislativa que deixa os trabalhadores de plataforma digital em uma zona perigosa em termos de proteção, uma vez que, existe a tendência em considerar tais como autônomos e, no Brasil, não existiria uma legislação social protetiva de direitos mínimos para eles. Para Feliciano, o ideal seria a criação de uma legislação que garanta uma proteção social mínima para os motoristas autônomos, que devem perpassar por quatro pontos essenciais, quais sejam: a) remuneração mínima com revisão periódica, b) desconexão laboral, c) descansos periódicos remunerados e d) segurança do trabalho⁸¹.

⁸⁰ Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/03/04/artigo-paralisacao-dos-motoristas-de-aplicativo-expoe-os-efeitos-da-precarizacao> Acesso em: 16 mar 2021.

⁸¹ Disponível em: <https://6minutos.uol.com.br/economia/motoristas-do-uber-e-99-marcam-greve-contracongelamento-de-tarifas-e-promocoes/> Acesso em: 16 mar 2021.

Como já discorrido anteriormente, o processo de uma negociação coletiva é muito mais flexível e célere que o processo de criação legislativa no ordenamento jurídico brasileiro e, assim, acredita-se que possui melhores chances de atender mais rapidamente os anseios e reivindicações dos trabalhadores.

Entretanto, não se pode deixar de levar em consideração, naturalmente, de que, ainda que seja um desencadeamento mais célere que a elaboração legislativa, a negociação coletiva necessita de um tempo de amadurecimento do objeto a ser debatido e dos próprios atores sociais. Até poucos anos atrás, não havia uma mobilização expressiva dos trabalhadores de plataforma digital no Brasil, uma vez que se estava ainda construindo e sedimentando esta nova forma de relação de trabalho. Contudo, como alguns dos exemplos já mencionados, é possível identificar a presença de um auto reconhecimento como categoria desses trabalhadores e, uma união de vontade em comum, que vem sendo expressada publicamente por meio das paralizações, como é o caso do “Breque dos Apps”.

Tal fato parece indicar que, este exercício cada vez mais presente de autonomia privada coletiva dos trabalhadores de plataforma digital é uma abertura para possíveis futuras negociações coletivas, que resultem em um acordo ou até mesmo, convenção coletiva firmada entre trabalhadores e plataformas digitais no Brasil.

Nesse aspecto, é importante observar essas mobilizações coletivas protagonizadas pelos trabalhadores de plataforma digital no intuito de estabelecer pontos relevantes para a categoria, reconhecendo determinados direitos que são pertencentes a todo e qualquer trabalhador, ainda que considerados como autônomos e, assim, abrir a possibilidade de negociar coletivamente direitos que, a princípio, seriam exclusivos para empregados, mas que, se negociados, poderiam ser estendidos aos trabalhadores de plataforma digital.

Como já abordado, a situação jurídica deste perfil de trabalhador ainda não está definida no ordenamento jurídico brasileiro e, existe a tendência do Tribunal Superior do Trabalho em categorizá-los como autônomos. Todavia, a questão é que, na prática, os trabalhadores de plataforma digital não parecerem ser autônomos em sua forma mais pura, tendo em vista a existência de alguns elementos nesta relação laboral que diminuem as características de liberdade presentes no trabalho autônomo, a exemplo, da impossibilidade do trabalhador poder estipular o seu próprio preço pelo serviço prestado, bem como, não possuem autonomia plena para decidir o itinerário das entregas das mercadorias ou transporte de pessoas, uma vez que o aplicativo orienta o percurso e, se houver um afastamento da rota pré-estabelecida, poderá alterar o valor da tarifa para o consumidor, gerando uma insatisfação

do mesmo, que poderá repercutir na nota de avaliação realizada para classificação do perfil do motorista no aplicativo.

Desse modo, a relação entre trabalhadores e plataformas digitais possuem elementos peculiares que precisam ser analisados especificadamente e ser observadas nos casos concretos a pertinência e aplicação de direitos e garantias para os trabalhadores. Para tanto, a negociação coletiva com fulcro, especialmente, em um futuro acordo coletivo, evidencia-se ser um instrumento poderoso na equalização de poderes e promoção de melhores condições de trabalho para os trabalhadores de plataforma digital no Brasil.

A partir do entendimento de que a negociação coletiva é um caminho possível e eficaz a ser perquirido nas relações laborais dos trabalhadores de plataforma digital, ainda que considerados como autônomos, resta vislumbrar que tipos de direitos poderiam ser transacionados coletivamente por eles.

Inicialmente, cumpre destacar que, os trabalhadores autônomos também são abarcados na proteção constitucional no tocante aos direitos sociais dos trabalhadores previstos no arts. 6º a 9º da Constituição brasileira de 1988, ainda que, determinados direitos sejam direcionados exclusivamente para os trabalhadores empregados.

Observa-se que aos trabalhadores autônomos, por exemplo, é estendido o direito a um meio ambiente de trabalho hígido, seguro e sadio, o direito à previdência social, a proteção à maternidade e à infância, ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, a liberdade de associação profissional ou sindical e o exercício do direito de greve.

Tais direitos mínimos são elementares para toda e qualquer relação de trabalho livre e decente em uma sociedade civilizada, portanto, devem ser respeitados quando se referem também aos trabalhadores de plataforma digital.

Oportuno mencionar que, por meio da negociação coletiva pode-se expandir ainda mais o leque dos direitos a serem reconhecidos aos trabalhadores autônomos, uma vez que os objetos do acordo ou convenção coletiva são livres para o aumento de direitos protetivos dos trabalhadores (art. 611-A da CLT). Logo, o fato de não estar previamente determinado em lei positivada o direito de o autônomo receber gratificação natalina, por exemplo, nada impede que em comum acordo coletivo se consiga estabelecer verba semelhante ou de concepção aproximada.

Não se trata aqui de se ter um otimismo infecundo para possíveis direitos transacionáveis em negociação coletiva, mas sim, a observação de uma expansão dos direitos

básicos dos trabalhadores, se adequando à realidade posta de labor vivenciada pelos trabalhadores de plataforma digital.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê a valorização do trabalho humano como um fator elementar para a concretização da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Conforme preceitua o art. 170 da CF/88, a ordem econômica e financeira brasileira deve ser pautada pela valorização do trabalho humano e pela livre iniciativa, de modo que a união destes preceitos é a concretização a todos de uma existência digna.

Inclusive, a liberdade do exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que atendidas às qualificações profissionais que a lei estabelecer, é um direito fundamental assegurado a todos no art. 5º, inciso XIII da CF/88.

A Constituição de 1988 estabelece ainda que, o exercício de qualquer trabalho deve ser realizado a partir da preocupação com a garantia da redução dos riscos inerentes a ele. E, a partir de uma interpretação sistêmica e integrativa dos dispositivos constitucionais, como art. 1º, incisos III e IV, art.5ª, inciso XIII, art. 7º, art. 170, art. 200, inciso VIII e art. 225, *caput*, é possível identificar a conexão da valorização do trabalho humano com a proteção ao meio ambiente do trabalho.

Nesse sentido, um ambiente de trabalho poluído, seja por agentes físicos, químicos e biológicos, seja por cobrança de metas abusivas, seja por assédio moral e sexual, ou mesmo, pela prática de jornada excessiva, potencialmente irá acarretar em diferentes formas de mazelas à saúde, segurança e higiene do trabalhador exposto a esse tipo de situação (MARANHÃO, 2017).

Salutar destacar que, o meio ambiente de trabalho dos motoristas e entregadores por aplicativo é um assunto complexo, que possui diversas ramificações a serem analisadas, uma vez que se está diante de um cenário com diversas perspectivas correlacionadas, a exemplo da questão da jornada excessiva de condução automotiva ou por bicicleta⁸², das questões ergonômicas, de saúde, segurança, higiene, dos riscos psicossociais por fadiga física e mental e da cobrança excessiva de metas.

⁸² Como bem se sabe, para a segurança da circulação viária, torna-se indispensável o perfeito desempenho pessoal de três funções importantíssimas: a cognitiva (propiciadora de atenção, concentração, raciocínio e agilidade mental); a motora (permite ao condutor reações musculares imediatas) e sensória (abrange o tato, a visão e a audição). E todas essas funções restam seriamente prejudicadas em situações de cansaço do motorista, a ponto dessa circunstância ser tão perigosa quanto dirigir alcoolizado ou drogado. (...) Mas o excesso de jornada necessário para o atingimento dessas legítimas metas pessoais, como temos destacado, não apenas implica perigosos riscos à saúde e segurança dos motoristas. Certamente, também implica graves riscos ao próprio consumidor, sujeito a ser conduzido por motorista fisicamente e psicologicamente extenuado (LOPES, MARANHÃO E VERBICARO, 2020, p. 181).

Nesse contexto, parecer ser extremamente relevante pautar o meio ambiente do trabalho como um objeto passível para negociação coletiva dos trabalhadores com as plataformas digitais, uma vez os fortes impactos que tal representa na vida e dignidade do ser humano trabalhador.

Demais assuntos pautados da relação de trabalho como previdência, condições específicas de trabalho, plano de saúde, possível verba similar ao 13º salário, e verba correspondente às férias remuneradas são passíveis também de serem transacionados por meio de negociação coletiva, ainda que, se tratem de trabalhadores considerados como autônomos, uma vez que, a relação destes trabalhadores com as plataformas digitais possuem certas peculiaridades, o que implica também em uma necessidade de atendimento das especificidades na hora de se levar em consideração os direitos transacionáveis na auto composição deste perfil.

Ademais, algumas condições mais específicas poderiam ser objetos de negociação coletiva, como é o caso dos direitos a uma taxa mínima por corrida-entrega ou por hora laborada, no caso de auxílio aluguel do automóvel, motocicleta ou mesmo bicicleta, a manutenção mecânica e de limpeza veicular dos mesmos, o auxílio na compra o fornecimento de equipamentos de proteção individual (se necessários), estabelecer uma parceria no pagamento do combustível e tantas outras situações que inferem nas relações laborais dos trabalhadores e plataformas digitais.

Especialmente sobre os motoristas de passageiro individual por aplicativo, Zipperer destaca que as negociações coletivas devem considerar os parâmetros dos algoritmos para melhorar as condições de trabalho destes:

Em particular, destacam os seguintes pontos a serem negociados: desativação do perfil por baixa classificação, taxa de cancelamento, tempo de aceite do pedido e para aguardar o passageiro, ganhos e precificação.

Todos estes pontos são definidos unilateralmente pelas empresas, que estabelecem os parâmetros dos algoritmos. De acordo com a proposta dos autores, eles têm que ser negociados coletivamente, pois estão direta ou indiretamente ligados à renda dos trabalhadores.

Assim, depara-se com questões relevantes e absolutamente novas como critérios de cálculo de avaliações pessoais (direito reputacional digital), transparência e cruzamento de análises e limitação do poder de desligamentos. Todos ligados a problemas de assimetria informacional (ZIPPERER, 2019, p. 238).

Nesse diapasão, é possível identificar que existem diversas situações vivenciadas por estas novas formas de trabalho contemporâneas, das quais necessitam de uma negociação coletiva para melhor se desenvolverem e garantir condições laborais mais dignas para os

trabalhadores. Algumas condições são específicas para cada tipo de atividade exercida, como o exemplo citado acima, onde se fez relevante a preocupação de negociar o tempo para aguardar o passageiro embarcar pelos motoristas, diferentemente seria se no caso se tratasse dos entregadores, onde a problemática seria outra. Assim, cada atividade requer o cuidado ainda mais específico, que por meio da negociação, poderia ser suprido.

Outro exemplo relevante e que atualmente se torna essencial para ser objeto de negociação coletiva entre todos os trabalhadores (independente da atividade exercida) e plataformas digitais diz respeito à proteção de dados dos mesmos. Como ponderado por Zipperer, deve-se priorizar nas negociações coletivas:

(...) a proteção dos dados dos trabalhadores para fins de colocar limites na supervisão tecnológica contínua. Maria Luz lembra que uma das características mais importantes da era digital é a enorme capacidade de coletar e avaliar os dados fornecidos por usuários de tecnologia, conhecidos como *big data*. Isso tem inúmeras implicações, ente as quais o debate sobre a propriedade dos dados produzidos em uma sociedade onde todos se tornam *prosumers*, ou seja, produtores e consumidores de dados para o mesmo tempo (ZIPPERER, 2019, p. 237).

Conforme apontado pelo autor, é imprescindível em tempos contemporâneos a observância, por meio de negociação coletiva, da busca pela proteção dos dados dos trabalhadores, tendo em vista que, os mesmos precisam estar *logados* no sistema da plataforma digital, que passa a ter acesso, até certo ponto, ilimitado e contínuo aos dados coletados de cada indivíduo.

A coleta de dados por meio dos sistemas tecnológicos de comunicação vem sendo um assunto cada vez mais em destaque em tempos contemporâneos, uma vez que a sociedade atual está quase que integralmente hiperconectada com a tecnologia, restando todas as suas informações e dados coletados a todos os momentos, desde transações bancárias, pesquisas em rede, redes sociais, e-mails, utilização de aplicativos, jogos online e demais atividades feitas por meio do uso da Internet.

Por isso, se faz relevante a promulgação da Lei nº 13.709/2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), que objetiva proteger e assegurar os direitos fundamentais da privacidade e informação. A referida lei se aplica nas relações de trabalho, em especial naquelas atividades que necessitam diretamente da utilização dos meios tecnológicos para o seu exercício, como é o caso dos trabalhadores de plataforma digital.

De toda sorte, é possível observar nesse contexto, que existem diversos pontos passíveis de serem objetos de negociação coletiva para os trabalhadores de plataforma digital

via aplicativo, tendo em vista, que além das questões como meio ambiente do trabalho, condições de trabalho, parcelas pecuniárias tradicionais da relação laboral e afins, existe uma gama de possibilidade de assuntos relevantes que são relativamente novos no ordenamento jurídico brasileiro, sejam pela complexidade da atividade exercida ou, sejam pela integração com os sistemas tecnológicos de informação e comunicação que a relação de trabalho mediante plataforma digital acarreta.

Para tanto, a negociação coletiva parece indicar ser um instrumento viável para imprimir os próprios vetores axiológicos fundamentais inerentes ao Direito do Trabalho brasileiro, bem como das diretrizes internacionais exaradas pela Organização Internacional do Trabalho.

Desse modo, faz-se imprescindível a participação dos trabalhadores, exercendo sua autonomia privada coletiva, por meio da negociação coletiva, na construção do diálogo social para desenvolver conjuntamente com as plataformas digitais diretrizes e condições laborais que visam à preservação da honra advinda pela execução de um trabalho dignificante, na busca de cada vez mais alcançar patamares do trabalho mais decente e, com isso, estabelecer a paz social.

Importa mencionar, por fim, que após a análise de todo o levantamento bibliográfico examinado nas três seções desta pesquisa, compreende-se que o reconhecimento e fomento à negociação coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo se justifica e pode refletir a promoção do trabalho decente na sociedade brasileira, uma vez, que quando se assegura a negociação coletiva desses trabalhadores, considerados como autônomos, está-se possibilitando o trabalho decente sob dois principais aspectos: 1) a garantia de consecução de direitos fundamentais (direito à sindicalização e reconhecimento à negociação coletiva) por si mesmos, estando de acordo com os preceitos constitucionais e das Convenções da OIT ratificadas e; 2) do resultado prático advindo da tratativa negocial, que poderá ser o reconhecimento de direitos e a transação de melhores condições laborais e assuntos correlacionados.

Nesse caminho, entende-se que a negociação coletiva tem potencial para possibilitar uma maior visibilidade dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo e deve ser utilizada como um instrumento eficaz para busca e concretização de um trabalho mais decente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa se propôs a analisar de que forma a negociação coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo poderia ser um instrumento viável a ser utilizado pelos trabalhadores à luz da concepção do trabalho decente, tanto pelo aspecto do exercício da expressão da autonomia privada coletiva por si mesma, como pela possibilidade de reconhecimento de direitos e melhores condições laborais provenientes da tratativa negocial.

Neste sentido, para o desenvolvimento da problemática e hipótese levantadas nesta pesquisa, buscou-se examinar na segunda seção se haveria uma relação entre a negociação coletiva e o trabalho decente, e como a mobilização coletiva dos trabalhadores, por meio da negociação coletiva, poderia ser interpretada como fator integrante do trabalho decente e considerada como um direito fundamental.

Para tanto, foi estudada a conceituação compreendida de trabalho decente e sua concepção histórico-jurídica sob o prisma da Organização Internacional do Trabalho e doutrina do tema, bem como, foram abordadas as características integrantes do que se compreende como trabalho decente.

Assim sendo, foi examinado o surgimento da negociação coletiva e a sua jusfundamentalidade e como ela poderia ser interpretada com um fator integrante do que se compreende por trabalho decente, tendo sido ressaltada a noção concebida pela Organização Internacional do Trabalho e pela doutrina.

Por fim, por meio da compreensão do que caracterizaria o trabalho decente e de como o direito à negociação coletiva poderia integrar a concepção do mesmo, foi analisada a interpretação conferida pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 à negociação coletiva do trabalho.

A terceira seção teve como objeto de análise as novas formas de trabalho por meio de plataformas digitais, tendo sido examinados o cenário internacional e brasileiro das relações de trabalho entre os trabalhadores e as respectivas plataformas digitais.

Foram abordadas as características e o contexto da sociedade contemporânea, que é eminentemente uma sociedade digital, bem como, foram abordadas as tendências do mercado de trabalho na contemporaneidade e suas principais formas encontradas na *gig economy*: o *crowdwork* (trabalho em multidão) e *work on demand via app* (trabalho sob demanda via aplicativo), sendo estudado o que compreende cada uma dessas modalidades de trabalho e suas principais características e problemáticas.

Foi analisado ainda, a situação jurídica dos trabalhadores de plataforma sob demanda via aplicativo no Brasil. Inicialmente, foi realizado um levantamento comparativo sobre a situação jurídica dos trabalhadores de plataforma digital em alguns países, a exemplo da Inglaterra, Espanha e outros. Examinou-se algumas decisões judiciais desses países sobre a definição de vínculo empregatício ou não dos trabalhadores de plataforma digital, bem como foram analisadas algumas das leis recentes sobre o tema e, por fim, foram observados alguns Projetos de Lei brasileiros e julgados do Tribunal Superior do Trabalho sobre a existência ou não do vínculo empregatício dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo.

A quarta e última seção da presente pesquisa buscou analisar a negociação coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo à luz do vetor ético-jurídico do trabalho decente, tendo ressaltado, a problemática da estrutura sindical brasileira e a dificuldade de reconhecimento e auto identificação coletiva dos trabalhadores de plataforma digital. A fragmentação e a percepção individualista do labor desses trabalhadores foram utilizadas como elementos a serem sopesados para averiguação de como e se essa situação afetaria na organização dos trabalhadores de plataforma digital para a defesa de seus interesses em comum.

Nesse viés, foi analisada a negociação coletiva de trabalho como sendo uma expressão do exercício da autonomia privada coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo. Foram estudados o conceito e compreensão do que se entende por autonomia privada coletiva e como sua utilização implicaria na persecução de melhores condições de trabalho e na busca pela concretização de um trabalho mais decente.

Foi analisada também, a tendência mundial de negociação coletiva deste perfil de trabalhadores e analisada a possibilidade jurídica de realização de negociação coletiva (com o fim de acordo ou convenção coletiva de trabalho) por trabalhadores autônomos representados pelos seus respectivos Sindicatos no Brasil.

A pesquisa abordou ainda alguns exemplos vivenciados no Brasil de instrumentos de pressão de negociação coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo, como é o caso do “Breque dos Apps” e, observou como já é possível vislumbrar uma importante mobilização coletiva deste perfil de trabalhadores, como é o caso da criação de diversos sindicatos da categoria pelo território brasileiro.

Buscou-se identificar na pesquisa alguns possíveis direitos de serem objetos transacionáveis em uma negociação coletiva entre trabalhadores (ainda que considerados como autônomos) e as plataformas digitais.

Dessa forma, buscou-se identificar no estudo realizado a importância da negociação coletiva para aprimoramento prático na realidade laboral destes trabalhadores de plataforma digital, uma vez que a possibilidade de sua ocorrência implica na verificação da presença de pressupostos anteriores, como o auto reconhecimento dos trabalhadores, a união dos mesmos em busca de expressar uma vontade em comum e o exercício eficaz da sua autonomia privada coletiva.

Faz-se necessária a compreensão em tempos atuais, que não se pode sujeitar o trabalhador a ser apenas um número invisível dentro de uma massa amorfa de trabalhadores sob o véu do aplicativo, mas, sim, deve o trabalhador ser visualizado pela sua importância e ter assegurado o respeito ao exercício do direito à negociação coletiva, fundamentado na autonomia privada coletiva.

Sabe-se, que as empresas necessitam de rendimentos e lucro para o seu desenvolvimento mercadológico e sua sobrevivência empresarial. Tal ponto é fundamental para sua existência e permanência no mercado. Quando se propõe a análise na presente pesquisa, leva-se em consideração e defende-se tal fato. Todavia, o mercado também pressupõe a correta distribuição de seus benefícios e não só seus expurgos. Assim, reconhecer, promover e afirmar os direitos à negociação coletiva dos trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo é proporcionar uma maior justiça econômica e social na realidade laboral dos mesmos, que é, propriamente, um princípio e vetor axiológico da própria atividade econômica no ordenamento jurídico (art. 170 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988).

Desse modo, a busca pelo lucro não é um impeditivo para a persecução de um maior desenvolvimento de proteções físicas, psíquicas e mesmo econômicas na relação com seus trabalhadores, podendo-se assegurar um trabalho com características mais decente.

Ademais, conforme já mencionado na presente pesquisa, vivencia-se em tempos da preponderância das trocas de dados e informações, e as plataformas digitais estão localizadas no núcleo desse meio tecnológico. A reputação perante uma sociedade eminentemente digital é de extrema relevância para as empresas. Dessa forma, parece ser prudente e servir como um fator de incentivo às plataformas digitais o seu posicionalmente favorável para o alcance e preservação das práticas de boas condutas labor-empresariais, bem como na qualidade de sua relação com os trabalhadores.

Compreende-se que todo trabalho, até certa medida, possui um ponto ou outro que o torna mais frágil e que implicaria em uma diminuição da sua classificação como trabalho decente defendido pela Organização Internacional do Trabalho. Contudo, quando se refere ao

trabalho mais decente na presente pesquisa, parte-se da concepção de que é necessário elevar os patamares mínimos de proteção e direitos para os trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo, a fim de que sejam respeitados seus elementos nucleares da vida laboral honrosa.

O trabalho mais decente deste perfil de trabalhadores poderia ser buscado por dois aspectos fundamentais: a própria possibilidade de se auto organizar como um ator social relevante, se associando profissionalmente, podendo, se quiserem, criar um Sindicato representativo da categoria, bem como, pela possibilidade da tratativa negocial (resultando em acordo ou convenção coletiva), a fim da obtenção de condições melhores e mais adequadas para sua relação de trabalho.

Ressalta-se ainda, que ao possibilitar e respeitar a expressão da vontade dos trabalhadores de plataforma digital via aplicativo, exercido pela sua autonomia privada coletiva, se está destacando a sua visibilidade, que até então, tem sido ofuscada pela dispersão física e pela própria organização tecnológica proveniente do algoritmo.

Porém, ao expressarem suas reivindicações pelos diversos meios, como as redes sociais, as paralizações como o “Breque dos Apps” e similares, o foco de atenção repousa sobre os trabalhadores até certo ponto invisíveis anteriormente, trazendo luz à sociedade como um todo, das problemáticas laborais vivenciadas por esses trabalhadores. Esse destaque é extremamente relevante para o conhecimento por toda a sociedade da região, do país ou mesmo do mundo, do que ocorre por trás da interface de um aplicativo.

Isso porque, primeiro, o trabalho realizado é feito por um trabalhador ser humano, que necessita ter respeitado, essencialmente, sua dignidade, e tal só é devidamente valorizada e atendida pela consecução de seus direitos (sendo eles fundamentais ou não), ressaltando-se, que a plataforma digital é um meio intermediador pelo qual o ser humano trabalhador exerce sua oferta de trabalho.

Por segundo, ao trazer luz às problemáticas vivenciadas pelos trabalhadores de plataforma, a sociedade poderia passar a observar esta relação com um olhar mais analítico e vigilante, pois, uma sociedade onde se permita a precarização das relações do trabalho em desfavor do ser humano trabalhador, tende a se degenerar moralmente e socialmente em suas estruturas basilares de sustentação.

Nota-se, que a preocupação com a saudabilidade das relações de trabalho do ser humano trabalhador com as plataformas digitais transborda da relação interpartes, uma vez que seus efeitos espraiam para toda a coletividade. Tem-se como um exemplo desse espraiamento, o caso da duração de jornada dos motoristas de aplicativos, como a Uber, onde,

inicialmente, não havia limite de tempo de conexão dos motoristas com o aplicativo, assim, muitos dos trabalhadores permaneciam *logados* e, conseqüentemente, dirigindo por mais de 12 horas consecutivas. Tal fato implica em um risco de acidente não somente para o trabalhador e o consumidor usuário (fato este já grave por si só), mas também implica em um risco para toda coletividade que transita nas vias públicas, que fica a mercê de um motorista fadigado, com reflexos já desgastados e cansado, potencializando um eventual atropelamento de pedestre e demais acidentes de todos os tipos.

Após diversos debates públicos sobre o assunto, em especial em Nova York e na Califórnia (Estados Unidos), a Uber passou a limitar a conexão dos trabalhadores até 12 horas por dia, realizando a desconexão automática caso eles tentem permanecer além de tal limite.

Dessa forma, ao trazer os problemas particulares da relação de trabalho com as plataformas digitais, os trabalhadores conseguem direcionar o foco para sua situação e seus pleitos, fazendo com que possa haver uma movimentação da própria sociedade, do Estado ou mesmo, da própria plataforma em atender e modificar questões pontuais dessa relação.

Obviamente, para mudanças mais radicais ou que impliquem, principalmente, em deveres e obrigações pecuniárias das empresas, serão necessárias atuações mais contundentes por parte dos atores sociais. E é nesse ponto que, a união dos trabalhadores se torna um alicerce fundamental para o avanço nas conquistas de melhores condições laborais e do reconhecimento de direitos.

O papel do sindicato torna-se ainda mais relevante na contemporaneidade, na medida em que atua como porta-voz dos trabalhadores de plataforma digital, uma vez, que até então, se tem uma tendência em nublar a presença do ser humano trabalhador mediante tal cenário, mas, com a reunião espontânea dos mesmos, seja por associações, grupos em redes sociais e afins, se tem, progressivamente, um fortalecimento e a possibilidade de um protagonismo de atuação da coletividade dos trabalhadores.

Logo, os sindicatos, como detentores do poder de firmarem acordo e convenção coletiva (resultantes da negociação coletiva), devem se posicionar e cada vez mais buscarem soluções junto às plataformas para resolução ou melhoramento dos problemas demonstrados pelos trabalhadores.

Nesse viés, destaca-se, que conforme foi aludido na presente pesquisa, não se pode ou deve aguardar tão somente a regulação estatal para gerenciar as relações de trabalho por meio de plataformas digitais, porquanto, vivencia-se uma forte perspectiva de instantaneidade na sociedade contemporânea, onde, os avanços e transformações provocadas pela tecnologia, em especial, as de informação e comunicação, são esmagadoramente céleres

e, a criação de leis, sobretudo no aspecto brasileiro, demanda certa morosidade, que resulta na insuficiência e incapacidade de acompanhamento, a tempo eficaz, das mudanças provenientes dessas aceleradas transformações tecnológicas.

Mais uma vez, a participação ativa dos trabalhadores exercendo sua autonomia privada coletiva parece resplandecer como uma possibilidade factível de tentar acompanhar as mudanças observadas pelo avanço tecnológico, que reflete diretamente nas relações de trabalho junto às plataformas digitais.

Por todo o exposto, identificou-se na presente pesquisa, que em que pese todo o contexto que os trabalhadores de plataforma digital sob demanda via aplicativo estão inseridos no Brasil e, justamente por esse cenário desfavorável no tocante ao reconhecimento de direitos e melhores condições laborais, que evidencia-se ser bastante razoável como opção de resolução desse conflito, a ocorrência da tratativa negocial coletiva na busca de maior visibilidade e proteção do ser humano trabalhador, perseguindo-se, assim, condições de trabalho cada vez mais decentes com o intuito da conservação de uma sociedade devidamente civilizada.

REFERENCIAS

ABRAMIDES BRASIL, Natália Marques. **Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Brasília, OIT, 2015, p. 23 Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf Acesso em: 6 jan 2021.

ACKERMAN, Mario. Liberdade Sindical e Trabalho Decente. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, Ano 78, nº 2, p. 151-152abr./jun., 2012.

ALOISI, Antonio. GRAMANO, Elena. **Workers Without Workplaces and Unions Without Unity: Non-standard Forms of Employment, Platform Work and Collective Bargaining**. 2019. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3363185> Acesso em: 06 fev 2021.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho Decente: direito humano e fundamental**. São Paulo: LTr, 2016.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O trabalho decente como direito humano e fundamental. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, Belém, v. 48, n. 95, p. 1-421jul./dez./2015.

AMORIM, Ilson Aparecido Costa de. SARSUR, Amyra Moyzés e FISCHER, André Luiz. Trabalho decente, ética e liberdade. **Revista de Ciências Humanas**. Florianópolis, Volume 44, Número 2, p. 417-433, Outubro de 2010.

ANKER, Richard, et al. La medición del trabajo Decente con indicadores estadísticos. **Revista Internacional del trabajo**. Genebra, v. 122, n.2, p. 161-195, 2003. Disponível em: http://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/experiencias/La_medicion_del_TD_con_indicadores_estadisticos.pdf Acesso em: 05 dez 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. A invisibilidade da vulnerabilidade: o trabalho em plataformas digitais de transporte de bens e passageiros em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 1, p. 54, 2020.

ARISTÓTELES. **Política**. São Paulo: Nova Cultural, 1999.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia**. São Paulo: LTr, 2019.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. OIT: solidariedade e fraternidade na proteção aos direitos humanos dos trabalhadores. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 39, vol. esp., p. 141-156, dez. 2018.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional**, v. 16, n. 1, p. 166 -185, 2019.

BECK, Ulrich. **Risk Society: Towards a New Modernity**. London: Sage, 1992.

BERGER, Thor; FREY, Carl Benedikt; LEVIN, Guy e DANDA, Santosh Ra. **Uber Happy? Work and Well-being in the “Gig Economy”**. University of Oxford: Oxford Martin School, 2019. Disponível em: <https://academic.oup.com/economicpolicy/advance-article-abstract/doi/10.1093/epolic/eiz007/5536871> by Nottingham Trent University user on 16 August 2019 Acesso em: 10 mar 2020.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 6º edição. São Paulo: Malheiros, 1996.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-AIRR-812235-02.2001.5.01.5555**. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1333864/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8122350220015015555-812235-0220015015555/inteiro-teor-10540966>. Acesso em: 10 de mai de 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452compilado.htm Acesso em: 15 jun. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, mar 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 20 fev 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3597/2020**. Câmara dos Deputados. Brasília, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1909451&filename=PL+3597/2020 Acesso em: 3 mar 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 974/2021**. Senado Federal. Brasília, 2021. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8942454&ts=1616176178258&disposition=inline> Acesso em: 5 jul 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3748/2020**. Câmara dos Deputados. Brasília, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01xh3jquck

qr2b3hzzoszo59nv501258.node0?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020 Acesso em: 3 mar 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038**. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr-10001238920175020038>. Acesso em: 10 de mai de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST- AIRR – 10575-88.2019.5.03.0003**. Disponível em <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?p=csjt#ace750066abb32447598485e6cfcab3e>. Acesso em: 10 de mai de 2021.

BRIDGES, William. **Um mundo sem empregos (jobshift): os desafios da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Makron Books, 1995.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2010.

CARDOSO, Luciane. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho**. 332f. Tese (Doutorado) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Trabalho no século XXI: as normas formas de trabalho por plataformas**. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/trabalho-no-seculo-xxi-as-novas-formas-de-trabalho-por-plataformas-30072018> Acesso em: 10 nov. 2020.

CARRASCO FERNÁNDEZ, Felipe Miguel. **Derecho del trabajo y nuevas tecnologías**. Ciudad de México: Editorial Porruá, 2016.

CECATO, Maria Aurea Baroni; NEWTON, Paulla Christianne da Costa. Desenvolvimento humano e universalização dos direitos fundamentais do trabalhador: dos paradigmas estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho à cooperação internacional ao desenvolvimento. In: FERRAZ, Carolina Valença et. al. (coords.). **Direito e desenvolvimento sustentável**. 1. ed. São Paulo: Ed. Verbatim, 2013.

CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social brasileiro**. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 1970.

CHERRY, Miriam. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, p. 599, 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2734288 Acesso em: 10 fev 2021.

CHERRY, Miriam. A taxonomy of virtual work. **Georgia Law Review**, v. 45, n. 4, p. 962-975, 2010. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1649055. Acesso em: 10 fev 2021.

CHOLAKOVA, Magdalena e CORNELISSEN, Joep. **Profits Uber everything? The gig economy and the morality of category work**. The Netherlands: Erasmus University - Rotterdam School of Management, 2019. DOI: 10.1177/1476127019894506.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação da história dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2015.

CORRÊA, Lelio Bentes. A liberdade sindical e a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho. In: **Temas de Direito Coletivo do Trabalho**. Hugo Cavalcanti Melo Filho, Platon Teixeira de Azevedo Neto (coords). São Paulo: LTr, 2010.

COSTA, Orlando Teixeira da. Autocomposição coletiva e instrumentação. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 63, p. 11-19, 1994.

COSTA, Orlando Teixeira da. Os novos princípios do Direito Coletivo. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v.55, 1986. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93652> Acesso em: 8 jul 2020.

DE MASI, Domenico de. **O Futuro do Trabalho. Fadiga e Ócio na Sociedade Pós-Industrial. Brasília**. Editora UNB e José Olympio. 2000, p.278.

CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

CUNHA JUNIOR, José Roberto de Araújo. Considerações sobre o futuro do trabalho, desemprego e trabalho decente. In: **OIT. Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**. Brasil: 2018.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016.

DE STEFANO, Valerio. EUROFOUND. **New forms of employment**. 2015. Disponível em: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf. Acesso em: 12 fev 2020.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado democrático de direito**. Vol. I. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho - obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18ª Edição. São Paulo: Ltr, 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho – teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FERNÁNDEZ, María Luz Rodríguez. Economía digital, robotización y relaciones laborales de Teoría & Derecho. **Revista de pensamiento jurídico**, nº 23, 2018.

FERNÁNDEZ, María Luz Rodríguez. Sindicalismo y negociación colectiva 4.0. **Temas laborales** n. 144/2018. p. 27-41, Espanha, 2018.

FONSECA, Vanessa Patriota de. O crowdsourcing e os desafios do sindicalismo em meio à crise civilizatória. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda, CAVALCANTI, Tiago Muniz e FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **As mudanças no mundo: a globalização, os princípios do direito do trabalho e o futuro do trabalho**. Brasília: Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, vol. 66, nº 3, jul/set 2000.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Edição. São Paulo: LTr, 2019.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Uberização e trabalho autônomo. **Revista LTr**. Vol. 83, nº10. Out de 2019.

FREITAS, Luiza Cristina de Albuquerque e JACOB, Valena. Trabalho escravo: as divergências interpretativas no caso da fruticultura São Luís. In: MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; HERNANDEZ, Julianna do Nascimento e OLIVEIRA, Rayhanna Fernandes de Souza. **Trabalho escravo contemporâneo – conceituação, desafios e perspectivas**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2018.

FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de. **On demand: trabalho sob demanda em plataforma digitais**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020.

GAI, Dharam. Decent work: Universality and diversity. In: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Decent work: objectives and strategies**. 2003. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf> Acesso em: 3 mar 2020.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GALVÃO, Andréia; KREIN, José D. Dilemas da representação e atuação sindical dos trabalhadores precários. In: **ENCONTRO NACIONAL DA ABET**, 16, 2019, Salvador. Anais. Salvador: UFBA, 2019.

GAUTHIER, Gustavo. Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo. In: **A veinte años de la reforma jubilatoria: Evaluación y perspectivas**. En torno a la huelga. Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2016, p.227-244. ISBN/ISSN/DL:978-9974-2-1004 2 Disponível em: http://biblioteca.poderjudicial.gub.uy/index.php?lvl=notice_display&id=3751 Acesso em: 5 jan 2021.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. De algodão entre os cristais a protagonista na formação da nacionalidade brasileira. In: GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel (Coord.). **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

GIUGNI, Gino. Il diritto sindacale e i suoi interlocutori. Milano: **Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile**, ano 2, p. 388-389, 1970.

GOMES, Orlando. Contrato coletivo de trabalho. In: **Derecho colectivo laboral – Homenaje al Prof. Mariano R. Tissenbaum**. Buenos Aires, 1973.

GONÇALVES, Márcio Toledo. **Uberização**: um estudo de caso – as tecnologias disruptivas como padrão de organização do trabalho no século XXI. Revista LTr, São Paulo, 2017.

GONDIM, Thiago Patricio. A Luta por Direitos dos Trabalhadores “Uberizados”. **Mediações Revista de Ciências Sociais** 25. DOI:10.5433/2176-6665.2020v25n2p469 2020.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do Trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. Editora LTr: São Paulo, 2007.

GREENHOUSE, Steven. The Whatchamacallit Economy. **The New York Times**, New York, 16 dec. 2016. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2016/12/16/opinion/the-whatchamacallit-economy.html>. Acesso em: 20 fev 2021.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus. Uma breve história do amanhã**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HARMON, Ellie e SILBERMAN, M. Six. **Rating Working Conditions on Digital Labor Platforms**. USA: Springer Nature, 2018. DOI 10.1007/s10606-018-9313-5.

HESSE, Konrad. **Elementos de Direito Constitucional da República Federal da Alemanha**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

HOWE, Jeff. The Rise of Crowdsourcing. **Wired Magazine**, jun 2006. Disponível em: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/> Acesso em: 3 mar 2021.

HUWS, Ursula et al. **Work in the European gig economy**. Brussels: Foundation for European Progressive Studies, 2017, p. 9-11 Disponível em: https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U._Spencer_N.H._Syrdal_D.S._Holt_K._2017_.pdf?sequence=2 Acesso em: 6 mai 2021.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online**. Genebra, Suíça, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf Acesso em 5 mar 2020.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Genebra, Suíça, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm Acesso em 5 ago 2021.

JOHNSTON, Hannah e LAND-KAZLAUSKAS, Chris. **Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo**. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, OIT, 2018.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. **Platform capitalism**: The intermediation and capitalisation of digital economic circulation. *Finance and Society*, v. 3, n. 1, 2017. Disponível em: http://financeandsociety.ed.ac.uk/ojs/images/financeandsociety/FS_EarlyView_LangleyLeyshon.pdf Acesso em: 4 mar 2021.

LEÃO XIII. Encíclica **Rerum Novarum**. Disponível em: http://www.vatican.va/content/leoxiii/pt/encyclicals/documents/hf_lxiii_enc_15051891_rerum-novarum.html Acesso em: 16 jul 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito Humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: LTr, 2019.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Tecnologias e o futuro dos sindicatos. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda, CAVALCANTI, Tiago Muniz e FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

LINDGREN-ALVES, José Augusto. **É preciso salvar os direitos humanos!**. São Paulo: Perspectiva, 2018.

LOPES, Ana Carolina Alves; VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney. O direito à informação do consumidor quanto à jornada de trabalho do motorista por aplicativo. **Revista de Direito do Consumidor**, v.132, p.167-195, 2020.

MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda, CAVALCANTI, Tiago Muniz e FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020.

MAGANO, Octavio Bueno. Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, n° 73, p.115-125, 1978. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:L3pBCdx0pNgJ:https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/66848/69458+&cd=3&hl=ptBR&ct=clnk&gl=br> Acesso em: 3 jul 2020.

MANDL, Irene. Eurofound (2020). **New forms of employment: 2020 update**. New forms of employment series. Publications Office of the European Union: Luxembourg. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf Acesso em: 9 mar 2021.

MARANHÃO, Ney. **Poluição Labor-Ambiental**: Abordagem conceitual da degradação das condições de trabalho, da organização do trabalho e das relações interpessoais travadas no contexto laborativo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MARANHÃO, Ney; SAVINO, Thiago Amaral Costa. Tecnologia e disrupção: o mundo do trabalho no contexto da quarta revolução industrial. In: LEAL, Carla Reita Faria; MARANHÃO, Ney e PADILHA, Norma Sueli. (Orgs.). **Sociedade, tecnologia e meio ambiente do trabalho: discussões contemporâneas**. Mato Grosso: EdUFMT, 2021.

MARANHÃO, Ney e MENDES, Felipe Prata. Sindicalismo e pandemia: reflexões críticas. In: BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano e MARANHÃO, Ney (coord.). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

MARANHÃO, Ney e SAVINO, Tiago. O Futuro do Trabalho sob o olhar da OIT: Análise do relatório “Trabalhar para um Futuro Melhor”. In: ROCHA, Cláudio Jannoti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de e PIRES, Rosemary de Oliveira. (Orgs.). **A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro**. 1ª ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

MARANHÃO, Ney e PIRES, Rosemary de Oliveira. As novas e desafiantes formas flexíveis de contratação no contexto reducionista tutelar da Lei n. 13.467/17. In BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; MARANHÃO, Ney; MELO, Sandro Nahmias e NASCIMENTO, Sônia Mascaro (coords.). **O Mundo do Trabalho em debate: Estudos em homenagem ao Professor Georgenor de Sousa Franco Filho**. São Paulo: LTr, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MASSONI, Túlio de Oliveira. Desafios do sindicalismo: um olhar para além da relação de emprego. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, vol. 83, nº 2, , p.259-284, abr/jun 2017.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine*. In: ROCHA, Cláudio Jannoti da; PORTO, Lorena Vasconcellos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de e PIRES, Rosemary de Oliveira. (Orgs.). **A comunicabilidade do direito internacional do trabalho e o direito do trabalho brasileiro**. 1ª ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho**: com análise crítica da reforma trabalhista - (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018.

MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas**. (Tese) São Paulo: Universidade de São Paulo, 2011.

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: Editora LTr, 2000.

MULCAHY, Diane. **The gig economy**: the complete guide to getting better work, taking more time off, and financing the life you want. New York: Amacon, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1998.

NEWLANDS, Gemma; LUTZ, Christoph; FIESELER, Christian. (2018). **Collective Action and Provider Classification in the Sharing Economy**. *New Technology Work and Employment*. 33. 250-267. 10.1111/ntwe.12119. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/327076565_Collective_Action_and_Provider_Classification_in_the_Sharing_Economy Acesso em: 4 jul 2020.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda e CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: Ltr, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A Liberdade Sindical – Recompilação de Decisões e Princípios**. Genebra: OIT, Versão Portuguesa da 4ª edição, 1997. disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_231054.pdf Acesso em: 05 jan 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2020. In: **Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones**. Genebra: OIT, 2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/3/0717983C63B212_relatorio.pdf Acesso em: 7 jul 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 11**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/397> Acesso em: 25 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 98**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/465> Acesso em: 27 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 141**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/495> Acesso em: 25 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 154**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/465> Acesso em: 25 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work**. Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--pt/index.htm Acesso em: 15 ago 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalhar para um futuro melhor** – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Organização Internacional do Trabalho - Lisboa: OIT, 2019.

ORTEGA Y GASSET, José. **Meditación de la técnica: y otros ensayos**. 7. ed. Madrid: Revista de Occidente, 1977.

PASQUALE, Frank. **Two Narratives of Platform Capitalism Feature**: Essays from the Law and Inequality Conference. Yale Law & Policy Review, New Haven, v. 35, 2016,p.311. Disponível em: https://ylpr.yale.edu/sites/default/files/YLPR/pasquale.final_.2.pdf Acesso em: 3 mai 2021.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 4ª Edição. São Paulo: Max Limonad, 2000.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTr,1993.

PUECH, Luís Roberto de Rezende. **Na vivência do Direito Social**. São Paulo: Resenha Universitária, 1975.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Comentários à Constituição de 1967**. Tomo IV. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1967.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo. São Paulo: M. Books do Brasil Editora, 2004.

RISAK, Martin. **Fair Working Conditions for Platform Workers**: Possible Regulatory Approaches at the EU level. Viena: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017 (não numerado). Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf> Acesso em: 7 set 2020.

ROCHA, Claudio Jannotti da.; SOUZA, Luiza Baleeiro Coelho. O controle de convencionalidade da reforma trabalhista: uma real necessidade contemporânea em prol do Estado Democrático brasileiro. **Revista da Faculdade Mineira de Direito** – PUC Minas, Minas Gerais Vol. 22, nº. 44, 2019.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz. Plataformas, microworkers y otros retos del trabajo en la era digital. Contribución a la Conferencia Nacional OIT “**El futuro del trabajo que queremos**”, Madrid, 28 de marzo de 2017.

ROMAR, Carla Thereza Martins; MASSONI, Túlio de Oliveira. Ação sindical e futuro do trabalho no centenário da OIT. **Revista dos Tribunais**: Revista de Direito do Trabalho, ano 45, nº 28, dez, 2019.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

ROSENFELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. **Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos**. Cad. CRH. vol.25, n.65, p.319-329,

2012. ISSN 0103-4979. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792012000200009>
Acesso em: 8 dez 2020.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT Comentada**. 47 ed. São Paulo: Editora LTr, 2014.

SALEHI, N.; IRANI, Lilly C.; BERNSTEIN, Michael S. e et al. **We Are Dynamo: Overcoming Stalling and Friction in Collective Action for Crowd Workers**. University of California, 2015. DOI 10.1145/2702123.2702508

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed., rev. atual. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das Normas Coletivas**. São Paulo: LTr, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. Algumas considerações sobre o direito fundamental à proteção e promoção da saúde aos 20 anos da Constituição Federal de 1988. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo, n. 67, p. 125-172, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2006.

SCHOLZ, Trebor. **Uberworked and underpaid: how workers are disrupting the digital economy**. Malden: Polity Press, 2017.

SCHOR, Juliet. Debatendo a economia do compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael A. F.; DE PAULA, Pedro C. B.; KIRA, Beatriz (Orgs.). **Economias do compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá, 2017.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SUNDARARAJAN, Aran. **The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism**. Cambridge: The MIT Press, 2016, p. 26-27; 31-32; DYAL-CHAND, Rashmi. Regulating Sharing: The Sharing Economy as an Alternative Capitalist System. *Tulane Law Review*, v. 90, p. 243-248, 2016.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity, 2017.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional positivo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2005.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia privada coletiva. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, jan./dez. , v. 102, p. 135-159, 2007. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/download/67753/70361/> Acesso em: 5 ago 2020.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia privada coletiva e o direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, ano 26, nº 97, jan/mar 2000.

SINZHEIMER, Hugo. Grundzuge des Arbeitsrechts. 2ª Ed, 1927 apud GURVITCH. **Les Temps presente et l'idée du droit social**. Paris: Vrin, 1931.

STÜRMER, Gilberto. Negociação Coletiva de Trabalho como Direito Fundamental. **Justiça do Direito**, v. 31, n. 2, p. 409-431, maio/ago. 2017.

SOUZA JUNIOR, Antonio Umberto; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017.

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. Cambridge – UK: Polity Press, 2018.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada – o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. Tradução: André Botelho. São Paulo: Editora Senac, 2018.

SUPIOT, Alain. **Social Protection and Decent Work: nem prospects for international labor Standards: conclusion: the outlines od a framework agreement on the extension of social protection**. *Comparative Labor Law & Policy Journal*; 2006. P.1. Disponível em: <http://academic.lexisnexis.nl/> Acesso em 20 out 2020.

SUPIOT, Alain. **Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 10 Edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

TIPPET, Elizabeth Chika. Employee Classification in the Sharing Economy. **Cambridge Handbook of Law and Regulation of the Sharing Economy**, 2017. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3009943 Acesso em: 15 out 2020.

TODOLÍ-SIGNES, Adrian. El Impacto De La 'Uber Economy' En Las Relaciones Laborales: Los Efectos De Las Plataformas Virtuales. In: **El Contrato De Trabajo (Uber Economy Impact on the Industrial Relationships: The Effect of the Virtual Platforms on the Employment Contract Concept)**. *IUS Labor* 3/2015, p. 1-25, 2015. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2705538> Acesso em: 30 abr 2020.

TOFFLER, Alvin. **Powershift. As Mudanças do Poder**. RJ: Editora Record, 1993.

VAN DOORN, Niels. **On the conditions of possibility for worker organizing in platformbased gig economies**. Londres, 2019. Disponível em:

<https://notesfrombelow.org/article/conditions-possibility-worker-organizing-platform>. Acesso em: 20 dez. 2019.

VERBICARO, Dennis; PEDROSA, Nicolas Malcher. O impacto da economia de compartilhamento na sociedade de consumo e seus desafios regulatórios. **Revista do Consumidor**, n. 26 v. 113 set./out, 2017.

VIANNA, Oliveira. **Problemas de Direito Sindical**, Rio de Janeiro: Ed. Max Limonad, 1943.

VISSER, Jelle. Sindicatos. **Um equilíbrio em tempos de mudança**. Documento de trabalho de ACTRAV-OIT, Genebra 2020.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

WOODCOCK, Jamie e GRAHAM, Mark. **The gig economy: A critical introduction**. UK: Polity Press, 2020.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019.